ESTIMATES

National Defence

Performance Report

For the period ending
March 31, 2005

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The Report on Plans and Priorities provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The Departmental Performance Report provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring Report on Plans and Priorities.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services Canada — 2005

Catalogue No. BT31-4/50-2005
ISBN 0-660-62927-5

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca
This document is available in alternate formats on request.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

106-00838/

Foreword

The Government of Canada has made continuous improvement in its management practices a priority since *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* was tabled in Parliament in the spring of 2000. Driving the government's pursuit of management excellence is its vision to provide Canadians with a responsive government, which serves citizens and manages itself as a unified, coherent enterprise; an innovative government supported by a highly-qualified public service equipped to leverage information and make the best use of public funds while balancing risk; and an accountable government which answers clearly and openly for its performance to Parliament and to Canadians.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the *Guide for the Preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp. Readers wishing a high level, whole of government overview of the Government of Canada's efforts to improve quality of life should refer to *Canada's Performance 2005* available at the same internet address. This report is structured around three broad policy areas (Sustainable Economy, Canada's Social Foundations and Canada's Place in the World) and, in its electronic version, links to relevant Departmental Performance Reports. *Canada's Performance 2005* also contains a special overview of the government's efforts to improve the well-being of Aboriginal peoples.

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A OR5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

National Defence   Défense nationale

National Defence

Departmental Performance Report

For the period ending
March 31, 2005

The Honourable Bill Graham, P.C., M.P.
Minister of National Defence

Canada

Minister's Message

I am proud to present to Parliament the 2004-2005 Departmental Performance Report for the Department of National Defence and the Canadian Forces.

The past year was both exciting and challenging. Yet again, the men and women of the Department and the Canadian Forces—the Defence Team—made Canadians proud. Through their professionalism and dedication, they protected Canadians at home, helped to secure the North American continent, and contributed to international peace and security.

During this period, the new security environment continued to evolve. Failed and failing states continued to dot the international landscape, creating regional instability and providing a potential haven for terrorists. Global terrorist groups remained active. Additionally, although not strictly a security concern, the Indian Ocean tsunami in December 2004 led to a massive international humanitarian effort that involved armed forces from around the world. It was within this context that the Department of National Defence and the Canadian Forces made meaningful progress in a number of areas critical to the defence of Canada and the protection of Canadians.

Abroad, the Canadian Forces made significant contributions to international peace, security and stability. Whether it was in Afghanistan as part of the international campaign against terrorism, in Haiti bringing stability to the country as part of the UN-mandated multinational force, in Bosnia-Herzegovina at the end of a highly successful 13-year commitment to regional security, or in Sri Lanka as part of a global effort to assist victims of the catastrophic tsunami, Canadian Forces members exemplified the professionalism, skill and compassion for which they are known world-wide. Most recently, Canada supported the U.S. relief efforts following Hurricane Katrina, in September 2005, by providing approximately 900 Canadian Forces personnel.

At home, Defence continued to make significant investments in counter-terrorism capabilities such as the chemical, biological, radiological and nuclear research and technology initiative (CRTI). Significant progress has also been made in implementing the National Security Policy. For example, the Canadian Forces are leading the establishment of Marine Security Operations Centres on the east and west coasts to bring together the military and civilian resources necessary to detect, assess and respond to a marine security threat. The CF, along with the RCMP and the Canadian Coast Guard, have also increased their presence in our waters.

Defence also continued to work closely with the United States in the defence of the continent. In November, Canada and the United States agreed to extend the mandate of the Bi-national Planning Group (BPG) until May 2006. Through the BPG, both countries work together on contingency plans for defending against, and responding to, a wide range of threats to North America. Through the North American Aerospace Defence Command (NORAD), Canada and the United States continued their long-standing partnership in the defence of North America from air threats.

The Government of Canada continued to conduct its review of Canada's place in the world and clearly reaffirmed its commitment to the Department of National Defence and the Canadian Forces. With the intent of developing an integrated and coherent framework for diplomacy, defence, development and trade, the Minister of Foreign Affairs led the review in collaboration with the Ministers of International Trade, National Defence and International Cooperation. As part of that process, Defence continued to conduct its own policy review which was released in April 2005. It provides the Canadian Forces with a framework to meet the security challenges of the 21st century, including failed and failing states and global terrorism. With the new vision set out in the Defence Policy Statement, the Canadian Forces will become more relevant, responsive and effective. They will also strengthen their capacity to defend our security, protect our interests, and enhance Canada's role on the world stage.

Shortly after Prime Minister Paul Martin appointed him as the new Chief of the Defence Staff in January 2005, General Rick Hillier unveiled his vision for the Canadian Forces. This bold new vision outlines the most significant changes to the Canadian Forces command and control structure in over 15 years and was later echoed in the Government of Canada's International Policy Statement, released in April 2005.

The Government of Canada has also made significant new investments in the Canadian Forces through both Budget 2004 and Budget 2005. Budget 2004 led to an enhanced quality of life for Canadian Forces members and their families by providing an income tax exemption for Forces members serving on high-risk international operational missions. Budget 2005 provided the most significant investment in the military in the last 20 years, by providing Defence with nearly $13 billion dollars in new funding over 5 years, outlining a long-term commitment to expand, fix and transform the Canadian Forces.

Part of this investment will go towards ensuring the Canadian Forces have the equipment they need to operate effectively in the 21st Century. The Joint Support Ship (JSS) project, for example, was identified as a priority this past fiscal year and received Treasury Board approval in November. The JSS will provide Canadians with modern vessels that are a critical component of Canada's defence capability and will enable the Canadian Forces to fulfill their domestic maritime security priorities as well as support their foreign policy objectives.

In November, after a thorough bid evaluation process, the Government of Canada signed a contract with Sikorsky International Operations Inc. for the Maritime Helicopter Project. The CH-148 Cyclone will provide our men and women in uniform with a helicopter that can perform the diverse and difficult roles required in today's global security environment.

In addition, the Mobile Gun System Project, currently in the definition phase, will provide the army with 66 armoured fighting vehicles and associated integrated logistics support. This highly deployable system will provide our soldiers with the kind of military capabilities they require now and in the future.

The past year brought many challenges and even tragedy, with the loss of service members in the line of duty, but also much success as Defence made very significant progress on many fronts. With the right ideas, the necessary resources, Government of Canada support and the highly skilled members of the Defence Team, the Department of National Defence and the Canadian Forces are well positioned to meet the challenges of the future.

W Graham

The Honourable Bill Graham, P.C., M.P.
Minister of National Defence

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2004–2005 Departmental Performance Report (DPR) for National Defence.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the Treasury Board of Canada Secretariat's *Guide for the preparation of 2004-2005 Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements;
- It uses an approved Business Lines structure;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved numbers from the Estimates and Public Accounts of Canada.

W.P.D. Elcock
Deputy Minister

Table of Contents

An electronic version of this report can be obtained at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr_e.asp

Hyperlinks to supplemental information are embedded in the electronic version.

MINISTER'S MESSAGE I

MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT IV

SECTION 1: THE BENEFITS OF DEFENCE INVESTMENT 1

The Defence Mission 1
The Defence Portfolio 2
Key Partners and Stakeholders 3
Summary of Performance: National Defence 4
Defence Achievements 4
Strategic Outcome: Conduct Operations 4
Strategic Outcome: Generate Forces 5
Strategic Outcome: Sustain Forces 5
Strategic Outcome: Command and Control 6
Strategic Outcome: Corporate Policy and Strategy 7

SECTION 2: DEPARTMENTAL INFLUENCE ON PERFORMANCE 9

Planning Considerations 9
The International Policy Review/Defence Policy Review 9
The National Security Policy 9
The International Security Environment and Domestic Security 10
Developments in the United-States and in Canada-U.S. Relations 10
Developments in NATO, the UN and the EU 11
The International Campaign Against Terrorism 11
Operational Tempo 12
Transformation 12
Demographics and the Changing Face of Canada 12
Fiscal Priorities, Budget 2004, Budget 2005 and Resource Stewardship 12
Risks, Challenges and Opportunities 13

SECTION 3: CORPORATE PRIORITIES FOR DEFENCE 15

Adapt to the Evolving Security Environment and Enhance Strategic Relationships 15
Transform and Modernize the Canadian Forces 16
Develop and Support a Professional, Effective, Sustainable Defence Team 16
Maximize Effectiveness in Resource Management 16
Relationship between Corporate Priorities for Defence and Capability Programs 17

SECTION 4: DEPARTMENTAL PERFORMANCE – CAPABILITY PROGRAMS 18

Transition to PAA 18
Planning, Reporting and Accountability Structure 18

Management Accountability Framework ... *19*
Performance Management and the Balanced Scorecard ... *20*
OUTPUTS BY CAPABILITY PROGRAM ... 21
Conduct Operations ... *21*
Generate Forces ... *36*
Sustain Forces ... *52*
Command and Control ... *62*
Corporate Policy and Strategy ... *66*
SECTION 5: SELECTED DEFENCE PORTFOLIO ORGANIZATIONS ... 82
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT AND THE NATIONAL CRYPTOLOGIC PROGRAM 82
DEFENCE RESEARCH AND DEVELOPMENT CANADA ... 85
THE RESERVE FORCE ... 88
NATIONAL SEARCH AND RESCUE SECRETARIAT AND NATIONAL SEARCH AND RESCUE PROGRAM ... 96
THE OFFICE OF THE JUDGE ADVOCATE GENERAL ... 100
THE OFFICE OF THE OMBUDSMAN FOR NATIONAL DEFENCE AND THE CANADIAN FORCES ... 103
SECTION 6: CONSOLIDATED REPORTING ... 106
ALTERNATIVE SERVICE DELIVERY ... 106
PROCUREMENT AND CONTRACTING ... 106
SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY ... 106
STATUS OF FUEL STORAGE TANKS ON DND LAND ... 106
SECTION 7: FINANCIAL AND DEPARTMENTAL OVERVIEW ... 107
DEPARTMENTAL RESOURCE CONSUMPTION ... 107
Table 1: Voted and Statutory Items ... *108*
Table 2: Departmental Planned versus Actual Spending by Capability Program 2004–2005 ... *109*
Table 3: Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual by Capability Program ... *110*
Table 3a: Historical Comparison of Human Resources ... *110*
Table 4: Revenues by Capability Program ... *111*
Table 5: Net Cost of the Department ... *111*
Table 6: Transfer Payments by Capability Program ... *112*
Table 7: Loans, Investments and Advances (Non-Budgetary) ... *113*
Table 8: Contingent Liabilities ... *114*
PLANNED FULL-TIME EQUIVALENTS ... 115
Table 9: Civilian FTEs by Capability Program ... *115*
Table 10: Military (Regular Force) FTEs ... *115*
Table 11: Combined Civilian and Military (Regular Force) FTEs ... *115*
Table 12: Summary of Civilian FTEs by Occupational Group ... *116*
Table 13: Summary of Military (Regular Force) FTEs by Rank ... *117*
DEPARTMENTAL CAPITAL SPENDING ... 118
Table 14: Details on Project Spending — Capital Equipment Program ... *118*
Table 15: Capital Construction Program – Spending over $60 million ... *123*
Table 16: Status Report on Major Crown Projects ... *123*

SECTION 8: ADDITIONAL INFORMATION **124**
APPENDIX A: RECOGNIZING INDIVIDUAL AND TEAM ACHIEVEMENTS 124
APPENDIX B: KEY PARTNERS 124
APPENDIX C: LEGISLATION AND REGULATIONS ADMINISTERED 124
APPENDIX D: LEGISLATION RECEIVING ROYAL ASSENT IN FISCAL YEAR 2004–2005 124
APPENDIX E: AUDIT AND EVALUATION WORK COMPLETED IN FISCAL YEAR 2004–2005 124
ORGANIZATION CHART **125**
CONTACTS **126**
LIST OF ACRONYMS **127**
INDEX **131**

Section 1: The Benefits of Defence Investment

Every day, Defence[1] is active on many fronts, ensuring that Canada's security and defence needs are met and interests are protected. With the number of personnel deployed abroad ranging between 1,300 and 4,000 throughout the year on a variety of missions and dozens of defence attachés covering the globe, Defence plays a key role in promoting Canada's interests and values, contributing to international peace and security, and enhancing Canada's role in the world.

At home, the Canadian Forces (CF) protect the integrity of our borders, provides disaster relief as needed, supports other government departments and agencies, and helps enforce Canadian law within our areas of jurisdiction. The CF also contribute to the defence of North America in partnership with the United States.

Defence also touches Canadians' day-to-day lives in many ways. As Canada's largest public sector employer, Defence contributes to local communities across Canada through official spending and investment. It provides leadership in innovation through research and development initiatives, assists health agencies in major emergencies, and protects the environment by conducting research and participating in the clean-up of contaminated sites.

Through the work of its various component organizations, Defence has become an important part of Canada's history, heritage and identity. With a presence in every province and territory of Canada, in virtually every major Canadian community, and in missions abroad, Defence is one of Canada's most recognizable national institutions.

Detailed information related to the Defence contribution to Canada's success is available throughout this report, particularly in sections 4 and 5.

The Defence Mission

The mission of the Department of National Defence (DND), the Canadian Forces (CF) and the organizations and agencies that make up the National Defence portfolio is to defend Canada and Canadian interests and values while contributing to international peace and security.

More specifically, the CF are called upon in three major roles:

- Protecting Canada;
- Defending North America in co-operation with the U.S.; and
- Contributing to international peace and security.

To succeed in these tasks, Defence provides many services that benefit Canadians directly. We contribute to **domestic** defence and security in many ways, including the following:

- Surveillance and control of Canadian approaches and territory;

---

[1] The Department of National Defence (DND), the Canadian Forces (CF) and the organizations and agencies that make up the National Defence portfolio are collectively referred to as Defence.

- Support to other government departments and agencies, such as Fisheries and Oceans Canada, Foreign Affairs Canada, Environment Canada and the Royal Canadian Mounted Police;
- National search and rescue services;
- Humanitarian assistance and disaster relief;
- Support to Civilian Authorities;
- Support to the federal response to terrorism and other asymmetric threats; and
- Support to major international events held in Canada.

In **North America**, DND and the CF contribute to continental defence in co-operation with the United States. In total, Canada and the U.S. are co-signatories to more than 80 treaty-level defence agreements and 250 memoranda of understanding. Canada and the U.S. are partners in the North American Aerospace Defence Command (NORAD), and our armed forces continuously share intelligence and security information, and train together in joint and combined exercises. Canada-U.S. military co-operation has been further enhanced with the formation of the Bi-National Planning Group, which establishes contingency plans for the defence of North America against maritime threats and for responses to land-based contingencies, including attacks and natural disasters.

Internationally, Canada participates in multilateral operations under the auspices of the North Atlantic Treaty Organization (NATO), the United Nations (UN) and coalitions of like-minded nations. The CF make significant contributions to several major international initiatives including the U.S.-led Proliferation Security Initiative and the G8 Global Partnership. The CF support a wide range of arms-control activities and provide professional military education and training to other countries through the Military Training Assistance Program. They maintain the Disaster Assistance Response Team to respond rapidly to humanitarian emergencies worldwide, such as the tsunami that struck Southeast Asia in December 2004. As well, they maintain the ability to protect Canadians in areas threatened by conflict and evacuate them to safety.

The Defence Portfolio

DND, the CF and a group of related organizations and agencies, including the Communications Security Establishment (CSE) and Defence Research and Development Canada (DRDC) carry out the Defence mission.

The CF also maintain:

- A police service, comprising the Military Police and the National Investigation Service, operating under the Canadian Forces Provost Marshal;
- A justice system, administered under the superintendence of the Judge Advocate General;
- Chaplaincy services;
- Extensive communications networks in Canada and abroad;
- Firefighting services;

- Medical and dental services, because CF members are excluded from both the *Canada Health Act* of 1984 and the Public Service Health Care Plan;
- Youth programs, specifically the Canadian Cadet Program and the Junior Canadian Rangers;
- The Canadian Defence Academy;
- The Canadian Forces Grievance Authority;
- The Canadian Forces Housing Agency; and
- The Canadian Forces Personnel Support Agency.

Defence also includes the following organizations that report directly to the Minister of National Defence:

- The Canadian Forces Grievance Board;
- The Office of the Judge Advocate General;
- The Military Police Complaints Commission;
- The Office of the Department of National Defence and Canadian Forces Ombudsman;
- The National Search and Rescue Secretariat; and
- The Office of the CSE Commissioner.

The *National Defence Act* establishes DND and the CF as separate entities operating in close co-operation under the authority of the Minister of National Defence. The Minister of National Defence has specific responsibilities under that Act, and responsibilities for the administration of other statutes, regulations and orders listed in Appendix C. The Act also designates that the Canadian Forces are headed by the Chief of the Defence Staff, who is Canada's senior serving officer "and who shall, subject to the regulations and under the direction of the Minister, be charged with the control and administration of the Canadian Forces"[2].

Specific accountability for results and associated performance measurement areas at the level of the Assistant Deputy Ministers and the Environmental Chiefs of Staff are detailed in the Defence Plan On-Line. The DND organization chart is found in Appendix E.

Key Partners and Stakeholders

Defence works with many Canadian and international partners that help support its mission, programs and activities. The broad scope of the Defence mandate is reflected in the complexity and diversity of our partners and stakeholders listed in Appendix B.

Defence partnerships and relationships help support broader government efforts and priorities, and ensure horizontal co-ordination and co-operation on a range of security and public safety issues. In today's security environment, where the distinction between domestic and international is becoming blurred, new and innovative partnerships and approaches are required. This situation presents Defence with unique opportunities to deliver on our mandate, including exploring ways to use our resources more strategically and to better support the priorities of the Government of Canada and the needs of Canadians.

---

[2] National Defence Act, Article 18(1).

Summary of Performance: National Defence

During fiscal year 2004–2005, the CF deployed almost 5,600 personnel on international operations. The CF participated in a total of 23 international operations with, on average throughout the first six months of the year, over 3,500 deployed personnel on international peace-support and coalition operations including Afghanistan, Bosnia and Haiti. With planned reductions in mission establishments in the latter half of the year, an average of 1,700 personnel were deployed outside of Canada on CF operations. In each and every case, CF personnel distinguished themselves through their professionalism and dedication, and demonstrated that they are among the best-trained and most effective military personnel in the world.

Defence Achievements

The following summary highlights Defence achievements in fiscal year 2004–2005. Many initiatives were undertaken to achieve identified strategic outcomes that are not listed here, but are described in detail in sections 4 and 5. Financial tables are provided in section 7. The electronic version of this report also contains many web links that lead to information about specific initiatives that may be of interest.

Strategic Outcome: Conduct Operations

The Conduct Operations capability program comprises the ability to employ the range of military capabilities required to achieve assigned missions, when and where directed.

ACHIEVEMENTS: CONDUCT OPERATIONS
• At home, the CF continued to fulfil its defence objective of conducting surveillance and control of Canadian territory, waters and airspace, while satisfying a wide range of requests for support from other government departments and agencies such as search and rescue and counter-drug operations. In 2004, the joint Canadian Forces/Canadian Coast Guard Rescue Co-ordination Centres handled over 7,500 aeronautical, maritime and humanitarian incidents, of which air force aircraft responded over 1,100 times.
• Canada continued to fulfil its responsibilities as a partner in NORAD in aerospace warning and control of North America through *Operation NOBLE EAGLE*. CF-18 Hornet aircraft flew more than 850 air sovereignty missions in support of *Operation NOBLE EAGLE*.
• Defence continued to work in almost 24 missions, which included missions under the auspices of international organizations such as NATO and the UN, to bring security and stability to many parts of the world such as Bosnia, Afghanistan and Haiti.

Strategic Outcome: Generate Forces

The Generate Forces capability program comprises the abilities to: recruit and train personnel; research, test and procure equipment; and design force structure to produce multipurpose, combat-capable military forces.

ACHIEVEMENTS: GENERATE FORCES

Human Resources – Military

- The Government announced in the Budget 2005 that the CF will be increased by 5,000 Regular and 3,000 Reserve personnel. A team was assembled to review all human resource implications of the Budget 2005 announcement and develop an implementation plan by the fall of 2005.

Human Resources – Civilian

- *The Public Service Modernization Act* (PSMA), Bill C-25, was approved in November 2003, creating two new Acts: the *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA) and the *Public Service Employment Act* (PSEA). The PSLRA came into force April 1, 2005 and was successfully implemented while the PSEA will come into effect in December 2005. The approval of the PSMA changed the way labour relations and staffing are conducted.

Equipment

- The Maritime Helicopter Project was awarded to replace the Sea King fleet.

CBRN Research Technology Initiative

- The Counter Terrorism Technology Centre and Defence Research and Development Canada Ottawa were licensed to become the only facilities in North America to provide unsealed radiological sources for training, exercises and research and development. More than 1,000 military and civilian first-responders received specialized CBRN response training at the CTTC in 2004.

Strategic Outcome: Sustain Forces

The Sustain Forces capability program comprises the abilities to shelter and sustain personnel, repair and maintain equipment, and produce the infrastructure and capabilities necessary to support military operations.

ACHIEVEMENTS: SUSTAIN FORCES

Human Resources – Military

- The CF continued to promote wellness and health. A new Screening and Reintegration policy was published in August 2004 recognizing the reintegration challenges CF personnel and their families face following deployment.

Human Resources –Civilian

- A Wellbeing Framework was approved that includes programs and activities such as awards and recognition and the Employee Assistance Program.

National Procurement

- The Materiel Group exercised effective control and prudent management of the NP program. As a result, the year-end expenditures of $1,909.8 million permitted the Department to maintain acceptable levels of equipment support and readiness.

ACHIEVEMENTS: SUSTAIN FORCES

Infrastructure

- The Fleet Maintenance Facility (FMF) Cape Breton Shop Consolidation Project was continued in Esquimalt, BC. The project, at an overall estimated cost of $136.5 million, is consolidating maintenance formerly spread out in more than 30 old, inefficient shops and tool cribs in the naval dockyard into a consolidated, modern facility to better support the West Coast fleet. Phase 3 of the project is nearing completion and approval for Phase 4 will be sought in 2005.

Strategic Outcome: Command and Control

The Command and Control capability program comprises the abilities to collect, analyze, and communicate information; to plan and co-ordinate operations; and to provide the capabilities required to direct forces to achieve assigned missions.

ACHIEVEMENTS: COMMAND AND CONTROL

Military Justice System

- In December 2004, the Office of the JAG completed the development of policy recommendations in response to the 57 recommendations of the Lamer Report pertaining to military justice. Work has since been undertaken to develop an appropriate legislative response consonant with this policy analysis, and advice has been provided to Government concerning the way ahead in this regard. In the foreword of his report, former Chief Justice Lamer indicated that "Canada has developed a very sound and fair military justice framework in which Canadians can have trust and confidence."

Defence Intelligence

- With the approval of the Defence Intelligence Review in late 2004, the Chief of Defence Intelligence (CDI) has played an important role in assisting in the implementation and integration of the new defence intelligence structure.

Command, Control, Communications, Computers, Intelligence, Surveillance and Reconnaissance (C4ISR)

- The Department continued to enhance its C4ISR capabilities in light of the new National Security Policy. For example, the initial design for interconnecting Air Force Command and Control Information System to NORAD networks was approved, significantly improving interoperability between the related military organizations in Canada and the United States.

Strategic Outcome: Corporate Policy and Strategy

The Corporate Policy and Strategy capability program comprises the abilities to produce and implement corporate policies and strategies to achieve broad government objectives, manage departmental activities, and provide defence and security advice.

ACHIEVEMENTS: CORPORATE POLICY AND STRATEGY

Defence Policy Review

- Defence participated in the International Policy Review and the Defence Policy Review that commenced on December 12, 2003. Work on these two policies was completed in fiscal year 2004–2005 resulting with the release of Canada's International Policy Statement and Defence Policy Statement on April 19, 2005. Follow-on work is now focused upon developing a Defence Capability Plan.

National Security Policy

- Defence provided input to the development of Canada's first National Security Policy, which was released in April 2004, and sets out a broad range of new initiatives in intelligence, emergency planning and management, public health crises, transportation and border security and international security. Among the main defence-related initiatives were the creation of an Integrated Threat Assessment Centre and an enhanced interdepartmental role in maritime security.

Canada-U.S. Defence Agreements

- Defence provided advice and support leading up to the decision by Canada and the U.S. to renew the Bi-National Planning Group mandate in December 2004. Defence also participated in negotiations, led by Foreign Affairs Canada, with the U.S. culminating in the August 2004 amendment to the North American Aerospace Defence Command (NORAD) agreement, allowing NORAD to provide missile warning information to U.S. commands responsible for ballistic missile defence.

Human Resources – Civilian

- The Canadian Human Rights Commission declared that the Department fully complied with the 12 statutory requirements of the *Employment Equity Act* (EEA).

Financial Comptrollership

- On 16 Jun 2004, the Deputy Minister issued the Directive "Strengthening Accountability and Comptrollership in National Defence". Part of that directive was development of the Comptrollership Action Plan (CAP). The CAP will be fully implemented by 31 March 2006.

Defence Ethics Program

- The focus of the Defence Ethics Program (DEP) continued to be the promotion of ethical behaviour and conduct across DND and the CF. The Department's Conflict of Interest guidelines were updated to incorporate the *Values and Ethics Code for the Public Service*. The Canadian Defence Academy is entrenching the ethical principles in all keystone manuals.

Complaints Resolution

- During fiscal year 2004–2005, the Ombudsman's Office received 1,793 new complaints. The Office resolved and closed 1,871 cases. The most common complaints received were in the area of benefits, followed by recruiting, release, medical issues, and complaints about the DND/CF grievance system.

Public Affairs

- Defence got high visibility for international CF operations, through media activities organized for the departure and return of CF members, by embedding journalists and deploying Combat Camera teams. Public Affairs also organized regular briefings and telephone news conferences with deployed units and provided high quality information to the media.

ACHIEVEMENTS: CORPORATE POLICY AND STRATEGY
Materiel Acquisition and Support to Operations Project • In fiscal year 2004–2005, the Materiel Acquisition and Support to Operations Project (MASOP) achieved savings exceeding the target of $18.6 million with one time savings of $20.3 million or 110% of the target; and, recurring savings of $12.5 million or 105% of the $11.9 million target through the development of an integrated, cost-effective and efficient supply chain. • Expenditures were also significantly less than the planned spending of $5.1 million or 34% of business case planned of $15.2 million due to the prudent management of resources.

Section 2: Departmental Influence on Performance

Planning Considerations

The global security environment continued to undergo profound change. Threats remained diverse and unpredictable, and continued to affect Canadians and Canadian interests. In a world of interconnected infrastructure, rapid transportation and communications, and non-state actors operating across national boundaries, Canadian defence and security remained closely linked with continental and international security. The key planning considerations for Defence in 2004–2005 were as follows:

- The International Policy Review/Defence Policy Review;
- The National Security Policy;
- The international security environment and its impact on domestic security;
- Developments in the U.S. and in Canada-U.S. relations;
- Developments in the North Atlantic Treaty Organization (NATO), at the United Nations (UN) and with the European Union (EU);
- The international campaign against terrorism;
- Operational tempo;
- Transformation;
- Demographics and the changing face of Canada; and
- Fiscal priorities, resource stewardship and reallocation.

The International Policy Review/Defence Policy Review

The Government continued to conduct its comprehensive review of Canada's place in the world, which was launched on December 12, 2003. The aim of the review was to develop an integrated and coherent framework for diplomacy, defence, development and trade (3D+T). The Minister of Foreign Affairs led the review in collaboration with the Ministers of International Trade, National Defence and International Co-operation. As part of that process, Defence continued to conduct its own policy review in fiscal year 2004–2005. As a result, the Government released its International Policy Statement including a new Defence policy for Canada on April 19, 2005. The full text of the statement can be found at: http://www.forces.gc.ca/site/reports/dps/index_e.asp.

The National Security Policy

The Government released Canada's first National Security Policy in April 2004, providing a long-term framework focused on three national security interests: protecting Canada and Canadians at home and abroad; ensuring that Canada is not a base for threats to our allies; and contributing to international security. It provided a blueprint for action in six areas: intelligence, emergency management, public health, transportation, border security, and international security.

Among the main defence-related initiatives were the creation of an Integrated Threat Assessment Centre and an enhanced role for the navy in maritime security.

The International Security Environment and Domestic Security

The security environment in 2004–2005 remained complex and unpredictable, dominated by a number of concerns. Failed and failing states continued to dot the international landscape, creating regional instability and providing a potential haven for terrorists in Africa, Asia and Latin America. Global terrorist groups, though weakened by the campaign against terrorism, have become more decentralized and dispersed and therefore in some ways more difficult to confront. The proliferation of weapons of mass destruction to terrorists or dangerous states, such as North Korea and Iran, remained a concern. While the likelihood of major inter-state war remained low, regional flashpoints in the Middle East, South Asia and East Asia have persisted.

There have been a few encouraging signs amid these continuing challenges. Successful elections were held in early 2005 by both Iraqi and Palestinian authorities, dealing a blow to parties opposed to peace. Mass protests forced the withdrawal of Syrian forces after nearly three decades of presence on Lebanese territory. And in Ukraine, the peaceful election of a democratic government in late 2004 served to reinforce Euro-Atlantic security.

Although not strictly a security concern, the Indian Ocean tsunami in December 2004 led to a massive international humanitarian effort that involved armed forces from around the world and had an impact on regional security relations, particularly intra-state conflicts in countries such as Sri Lanka and Indonesia.

In a globalized world of asymmetric threats where instability abroad impacts security at home, governments have increasingly been called upon to balance the need to contribute to global peace and security with the need to maintain homeland security.

Developments in the United-States and in Canada-U.S. Relations

The U.S. remained preoccupied with the campaign against terrorism, particularly in Afghanistan, as well as with post-conflict stabilization and reconstruction in Iraq. These missions have imposed a high operational tempo on the U.S. military, which must at the same time transform to meet future threats. In this regard, there is a shifting emphasis in U.S. planning away from traditional threats (i.e., state-based militaries) towards three types of non-traditional threats: irregular (insurgents and terrorists), catastrophic (weapons of mass destruction) and disruptive (cyber attacks). Included in this effort is the U.S. ballistic missile defence system for North America, which achieved limited operational status in 2004–2005.

Canada-U.S. defence relations were discussed during the visit of President George W. Bush to Canada in November 2004, which concluded with the Prime Minister and President agreeing on a “Joint Statement by Canada and the U.S. on Common Security, Common Prosperity: A New Partnership in North America,” including measures to improve maritime security. This partnership was extended to include Mexico when the Prime Minister met with the Presidents of Mexico and the U.S. in Waco, Texas, in March 2005.

In fiscal year 2004–2005, Canada and the U.S. undertook a number of key initiatives with regard to defence relations. In August 2004, both countries agreed to allow the North American Aerospace Defence Command (NORAD) to provide missile warning information to U.S.

commands responsible for ballistic missile defence. In December 2004, Canada and the U.S. allowed enhanced co-operation on maritime and land-based threats to North America to continue by extending the mandate of the Bi-National Planning Group. In February 2005, the Government announced that although Canada would not participate in the development or operation of the U.S. ballistic missile defence system, it will continue to pursue other ways to strengthen defence and security co-operation with the United States.

Developments in NATO, the UN and the EU

In 2004, NATO welcomed seven new members – Romania, Bulgaria, Slovenia, Slovakia, Lithuania, Latvia and Estonia. The Alliance also continued its process of transformation, encouraging member states to invest in capabilities required to conduct operations in the new security environment. NATO's relevance was also buttressed when the NATO Response Force (NRF) reached initial operating capability in October 2004. In addition to its ongoing peace support operation in Kosovo, maritime operations in the Mediterranean as well as the International Security Assistance Force (ISAF) in Afghanistan, NATO established a mission to the Middle East to train Iraqi security forces. At its 2004 Istanbul summit, the Alliance agreed to enhance existing partnerships with countries in North Africa and the Middle East (the Mediterranean Dialogue) and launch co-operation with Persian (Arabian) Gulf countries (the Istanbul Co-operation Initiative). Canada supported NATO's continuing efforts to address new and evolving threats, including through significant contributions to ISAF and specific commitments to the NRF.

The UN continued to make important contributions to international security, particularly through its peace support operations in Africa. In fiscal year 2004–2005, the UN established the United Nations Advance Mission in Sudan (UNAMIS) paving the way for a peacekeeping mission — the United Nations Mission in Sudan (UNMIS) — to support the implementation of the North-South Peace Accord. In addition, a High-Level Panel appointed by the Secretary-General made several recommendations regarding UN reform, including expanding the Security Council as well as promulgating criteria for intervention in cases where a state does not uphold its sovereign "responsibility to protect" its citizens. Canada supports the ongoing reform of the UN and contributed several personnel to the mission in the Sudan.

The European Union (EU) successfully took over responsibility for peace support operations in Bosnia from NATO in December 2004 with the deployment of the European Force (EUFOR). The turnover of responsibility not only demonstrated the maturation of the European Security and Defence Policy but also serves as a model of NATO-EU co-operation. Canada demonstrated support for this emerging relationship by contributing forces to the EUFOR mission.

The International Campaign Against Terrorism

In fiscal year 2004–2005, Canada continued to support the international campaign against terrorism by focusing on the stabilization and reconstruction of Afghanistan through NATO's ISAF mission, *Operation ATHENA*. The campaign has required the close co-ordination of defence, diplomacy and development efforts, known as "3-D approach", in order to ensure that Afghanistan does not relapse into instability and become a breeding ground for terrorists once again. The campaign also included a maritime component in the Persian (Arabian) Gulf, led by the U.S. as part of *Operation ENDURING FREEDOM*, as well as in the Mediterranean Sea, led by NATO as part of *Operation ACTIVE ENDEAVOUR*. Canada supported these maritime efforts through the periodic deployment of a ship and maritime patrol aircraft through *Operation ALTAIR*.

Operational Tempo

After a period of high operational tempo following September 11, 2001, the CF went through a period of regeneration in fiscal year 2004–2005. Consequently, the CF deployed fewer soldiers, sailors and air personnel on international missions than in previous years. It should be noted that while deployments were reduced, the contingencies attached to regeneration meant that activity levels remained very high.

Transformation

In fiscal year 2004–2005, Defence elaborated its Defence Policy Review in the context of Canada's International Policy Review. In April 2005, the Government released the results of its International Policy Review, including a new defence policy for Canada. The resulting Defence Policy Statement sets out a bold vision for National Defence and marks the beginning of a long-term plan to renew and transform Canadian defence to meet the challenges of the 21st century. The statement is, in effect, the blueprint for Canadian defence transformation.

Meanwhile, advances in military technology continued apace in fiscal year 2004–2005, especially in key capability areas such as command, control, communications, computers, intelligence, surveillance and reconnaissance (C4ISR). Through the departmental Technology Demonstration Program, some 30 active projects examined the opportunities for new technologies to radically improve military capability, when effectively coupled with new operational concepts, doctrine and organization.

Such technologies have improved the effectiveness of military forces while at the same time imposed challenges in terms of maintaining interoperability among allied and like-minded forces. The use of unmanned aerial vehicles by the CF in Afghanistan, for example, resulted in improved effectiveness; at the same time, the adoption of advanced technology capabilities by allies, especially the U.S., have created pressures for the CF to keep up or risk losing the ability to operate effectively alongside allied forces.

Demographics and the Changing Face of Canada

Defence continued to adjust to the changing age, demographic makeup and job expectations of the Canadian population and work force. Challenges were particularly acute in certain occupational areas where DND and the CF must compete with private sector employers for highly qualified personnel. Defence seeks to be an inclusive workforce, representative of Canadian society.

Fiscal Priorities, Budget 2004, Budget 2005 and Resource Stewardship

The Federal Budget 2004 provided $195 million in 2004–2005 and $55 million in 2005–2006 for *Operation ALTAIR* in Afghanistan and $50 million in 2004–2005 for *Operation HALO* in Haiti.

The Budget also addressed the issue of incremental funding to pay for new Fixed Wing Search and Rescue aircraft. Up to $300 million per year will be provided annually to acquire these aircraft until procurement is completed.

CF personnel serving on high-risk international operations are now eligible to receive tax relief on employment income earned while deployed to these missions. This tax relief will apply on income up to the highest level of pay earned by a non-commissioned member of the CF. This equates to a maximum base salary of about $6,000 per month.

The Budget also identified $3.5 billion over the next 10 years to accelerate the ongoing cleanup of some 3,800 contaminated sites that are the responsibility of various federal departments. As the custodian of a number of these sites, National Defence will be eligible to receive additional funding to aid clean-up efforts.

The Department will also be eligible to receive a share of the additional $605 million over five years that was added to the security contingency reserve. These funds will be used to address security priorities such as intelligence, border protection, marine and cyber security, and enhanced co-ordination of systems, information, threat assessments and emergency response.

To help institute a new management approach in the Government of Canada, the Budget implements $1 billion in annual reallocations from central spending in 2004 and beyond. In addition, a new Cabinet Committee on Expenditure Review, chaired by the President of the Treasury Board, has been established with a mandate to conduct a fundamental review of all programs and expenditures. These reviews will generate savings every year, building to at least $3 billion in annual ongoing savings within four years. These savings are intended for reinvestment in the priorities of Canadians, including investments in modern public management. National Defence contributed $144 million towards this initiative during fiscal year 2004–2005.

The Government's new defence policy sets high standards for Defence, but it also recognized the need to reinvest in Defence. In Budget 2005, the Government announced a defence spending increase of nearly $13 billion over five years. This additional funding will be used to expand the CF by 5,000 Regular Force and 3,000 Reserve personnel, improve operational sustainability, and purchase new equipment such as medium-lift helicopters, utility aircraft, medium trucks, and specialized training facilities for Joint Task Force 2. It will also lay the foundations for future transformation initiatives set out in the Statement.

Risks, Challenges and Opportunities

The fire aboard the HMCS CHICOUTIMI in October 2004 highlighted the risk that CF members regularly face while serving. The Board of Inquiry investigating the tragedy ultimately made a number of recommendations to improve the equipment and procedures that will enhance the safety of naval personnel.

Regeneration of CF Members

In fiscal year 2004–2005, the navy commenced a period of regeneration after the operational tempo that Maritime Command (MARCOM) experienced over the period of *Operation APOLLO* when 50 percent of the Command personnel and 90 percent of our sea-going units were deployed in the campaign against terrorism. During this past fiscal year, the navy focused on modernization and sustainability. In December 2004 the Contingency Task Group was reconstituted on the West Coast; and, in January 2005, Canada re-joined Standing NATO Readiness Force Maritime Group One (SNMG 1), formerly Standing Naval Force Atlantic, when HMCS *MONTRÉAL* sailed for European waters.

Starting August 2004, the army scaled down its international operational commitments to a total of 5,099 personnel in order to set the conditions for the reconstitution and transformation of its operational forces — particularly in the Balkans (*OP BRONZE* and *BOREAS*) and in Afghanistan (*OP ATHENA*). This ongoing operational pause provided a window of opportunity to establish a new Managed Readiness plan, conduct essential individual and collective training as well as develop new capabilities such as the establishment of a Direct Fire Unit and the Canadian Manoeuvre Training Centre.

Defence Civilians

The following "Electronic – Human Resources" (E-HR) initiatives were undertaken in order to exploit information management and information technology as key enablers in delivering better, more streamlined human resources management services:

- Redesign of the Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian) intranet site;
- Implementation of "E-applicant" software to facilitate the importing of civilian candidate applications from the Public Service Commission;
- Leave Self-Service pilots;
- Transfer of all position files to electronic format; and
- Creation of an electronic inventory of 16,000 work descriptions and 63 generic work descriptions.

Due to the Salary Wage Envelope (SWE) cap, the effort to convert contractor work to DND civilian indeterminate positions did not progress as planned. Now that the SWE cap has been lifted, this work has resumed. Recruitment and retention of Personnel Officers (PE) continued to be a challenge as DND had to compete with other departments for scarce talent.

Section 3: Corporate Priorities for Defence

Each fiscal year, Defence planning is influenced by our planning context, including the current government agenda. In response, we establish priorities to guide our initiatives for the year ahead.

Defence realizes its planned initiatives through the five capability programs.[3] Ultimately, the capability programs — Conduct Operations, Generate Forces, Sustain Forces, Command and Control, and Corporate Policy and Strategy — enable Defence to carry out its mission of defending Canada and Canadian interests and values, while contributing to international peace and security.

Defence outlined four key corporate priorities for fiscal year 2004–2005. They were set in response to the risks, challenges and opportunities we face. These priorities reflect strategic choices that cut across the entire Defence portfolio and reflect areas that the Minister of National Defence and senior Defence leaders have identified as requiring action, development and improvement while dealing with current Defence needs and those of the Government of Canada. The activities and initiatives supporting these priorities are discussed throughout this report.

Further details on Defence Planning and Management may be found on the Internet at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dpm/.

The following corporate priorities were identified for Defence in fiscal year 2004–2005:

- Adapt to the evolving security environment and enhance strategic relationships;
- Transform and modernize the Canadian Forces;
- Develop and support a professional, effective, sustainable Defence Team; and
- Maximize effectiveness in the management of resources.

Adapt to the Evolving Security Environment and Enhance Strategic Relationships

If Defence is to remain relevant and continue to make significant contributions to domestic and international safety and security, it must continue to adapt to the evolving security environment and enhance its strategic relationships. Defence made the following contributions to this priority:

- Contributed to the international campaign against terrorism;
- Contributed to the international policy review and carried out a Defence Policy Review;
- Promoted key international defence and security relationships;
- Enhanced the Defence intelligence capacity;
- Strengthened defence and security arrangements with the U.S.; and

---

[3] The five results-oriented capability programs of Defence are directly equivalent to what Treasury Board refers to as "business lines" or "strategic outcomes", in that they functionally reflect the department's priorities and management philosophy.

- Expanded strategic partnerships with other government departments, other levels of government, and the private sector.

Transform and Modernize the Canadian Forces

The transformation and modernization of the CF are essential to ensuring that Defence continues to protect Canadians and Canadian interests at home and abroad. Today's evolving security environment requires that CF strategic planning efforts be focused on the capabilities needed to meet Canada's current and future needs. In support of this priority, Defence:

- Focused strategic planning efforts on the required capabilities;
- Enhanced the capability to operate effectively in joint, interagency and multinational environments; and
- Actively shifted resources and effort from lower to higher priority initiatives to accelerate the pace of transformation.

Develop and Support a Professional, Effective, Sustainable Defence Team

If Defence is to meet its current requirements and prepare for the future, it must develop and support a professional, effective, sustainable Defence Team. This task requires us to improve our recruitment and retention processes and modernize our human resource management. In support of this priority, Defence:

- Aligned recruitment and retention processes to better meet our needs;
- Modernized human resource management;
- Encouraged and supported continuous learning;
- Continued to strengthen military health care;
- Advanced leadership through the promotion of diversity and inclusiveness in the workplace;
- Improved our bilingual capacity; and
- Promoted wellness and health.

Maximize Effectiveness in Resource Management

Given the evolving security environment, government-wide priorities, and current fiscal reality, meeting Canadians' defence and security needs requires the effective management of resources. In response to this priority, Defence:

- Enhanced management excellence by implementing the Comptrollership Action Plan and a focus on strengthening accountability and controls;
- Implemented the new information management strategy and governance recommended by the Department's Information Management Strategic Review (IMSR); and
- Pursued a culture of excellence in internal communications.

Relationship between Corporate Priorities for Defence and Capability Programs

The following "crosswalk" table was developed to show the relationship between the Corporate Priorities for Defence and the Capability Programs. This link ensures that high-level performance measurement and resource information for corporate priorities and related initiatives are reported through the capability programs.

	CAPABILITY PROGRAMS					
CORPORATE PRIORITIES AND RELATED INITIATIVES FOR FISCAL YEAR 2004–2005	CONDUCT OPERATIONS	GENERATE FORCES	SUSTAIN FORCES	COMMAND AND CONTROL	CORPORATE POLICY & STRATEGY	TYPE OF PRIORITY
Adapt to the evolving security environment and enhance strategic relationships						
• Contribute to the international campaign against terrorism	◆			◆		O
• Contribute to the International Policy Review and carry out a Defence Policy Review					◆	O
• Promote key international defence and security relationships	◆			◆	◆	O
• Enhance the Defence intelligence capability				◆		O
• Strengthen defence and security arrangements with the U.S.	◆				◆	O
• Expand strategic partnerships with other government departments, other levels of government and the private sector	◆			◆	◆	O
Transform and modernize the Canadian Forces						
• Focus strategic planning efforts on the required capabilities					◆	O
• Enhance the capability to operate effectively in joint, interagency and multinational environments	◆			◆	◆	O
• Actively shift resources and effort from lower to higher priority initiatives to accelerate the pace of transformation		◆	◆	◆	◆	O/N
Develop and support a professional, effective, sustainable Defence Team						
• Align recruitment and retention processes to better meet our needs		◆	◆		◆	O
• Modernize human resource management			◆		◆	O
• Encourage and support continuous learning		◆	◆			O
• Continue to strengthen military health care		◆	◆		◆	O
• Advance leadership through the promotion of diversity and inclusiveness in the workplace		◆			◆	O
• Improve our bilingual capacity					◆	N
• Promote wellness and health			◆		◆	O
Maximize effectiveness in resource management						
• Enhance management excellence by implementing the Comptrollership Action Plan[4] and a focus on strengthening accountability and controls					◆	O
• Implement the new IM strategy and governance					◆	O
• Pursue a culture of excellence in internal communications					◆	O
Legend: O = Ongoing N = New						

---

[4] The Comptrollership Action Plan is now embedded in *Strengthening Accountability and Comptrollership in National Defence*

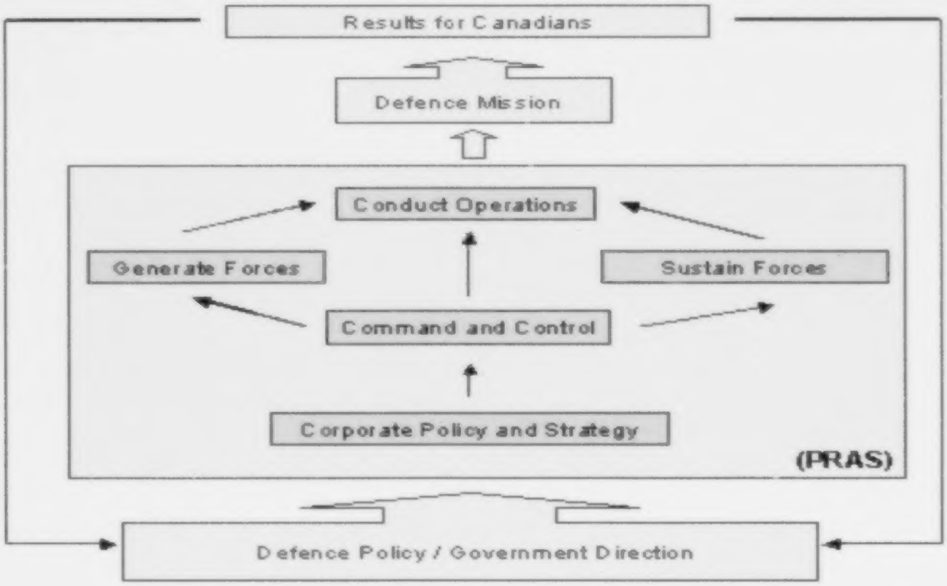
Section 4: Departmental Performance – Capability Programs

Transition to PAA

As per the Treasury Board's new Management, Resources and Results Structure (MRRS) Policy, DND is in the process of replacing its Planning, Reporting and Accountability Structure (PRAS) with a Program Activity Architecture (PAA), which describes: the hierarchy of programs and their links to strategic objectives; how the department allocates resources; and how it reports on results. The new DND PAA will not come fully into effect until the 2005–2006 fiscal year, but a phased introduction of some of its elements began in 2004-2005. This DPR, which follows the PRAS-based 2004–2005 Report on Plans and Priorities (RPP), will of necessity mostly utilize the PRAS construct, but as part of the transition to the new structure some of the new PAA terminology will be used where appropriate. The 2006–2007 RPP will be based entirely on the new PAA.

Planning, Reporting and Accountability Structure

Defence delivers its services through five capability programs[3]: Conduct Operations, Sustain Forces, Generate Forces, Command and Control, and Corporate Policy and Strategy. The capability programs represent the core functions performed by DND, the CF and the other organizations of the Defence portfolio to carry out the Defence mission and achieve results for Canadians. The performance information identified in this report is organized by capability program. The following chart shows the relationships between the capability programs in the Defence planning, reporting and accountability structure (PRAS).



---

[3] The five capability programs are equivalent to "business lines" (the phrase used by Treasury Board) in that their functions reflect the department's priorities and management philosophy. They are aligned with Defence strategic outcomes.

The Capability Programs are delivered through the Defence Plan, which is the internal DND/CF business planning direction for the current fiscal year, and the planning guidance for the next three years. The Defence Plan assigns tasks and initiatives to senior managers, describes horizontal priorities, displays high-level force structure, and indicates resource allocations. It provides the link between the Capability Programs and the senior manager's business plans.

For detailed information on the PRAS, visit: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/00native/rep-pub/j-pras01_e.asp.

Management Accountability Framework

Modern Management in Defence laid the groundwork for continuing the pursuit of management excellence using the new Management Accountability Framework (MAF) developed by the Treasury Board Secretariat (TBS).

Aligned to the vision of *Results for Canadians*, the MAF is a set of 10 statements summarizing TBS's expectations for modern public service management. It was developed to provide public service managers with a clear list of management expectations within an overall framework for high organizational performance.

Annual bilateral meetings between Deputy Ministers and the Secretary of the TBS provide an opportunity to discuss the MAF and opportunities for strengthening management capabilities and practices in the context of the MAF.

Key messages communicated during the most recent bilateral meeting between the DM and the Secretary of the TBS on March 14, 2005 included the following:

- There are massive changes under way in DND/CF due to the 2005 Defence Budget and the new Defence Policy Statement;
- Defence faces a demanding operational tempo, e.g. Afghanistan; and
- Defence is a well managed department and is moving aggressively to close the remaining management gaps:
  - Harmonization
  - Performance Management Framework
  - Integrated Risk Management (IRM)
  - Management Resources and Results Structure/Program Activity Architecture (MRRS/PAA).

MAF issues specifically raised during the recent bilateral meeting included:

- **Public Service (PS) and CF Values** (2002 PS Employee Survey was positive with respect to DND, independent Chief Review Services (CRS) evaluation of the DND/CF Harassment Policy and Program underway);
- **People** (operational Quality of Life (QOL), regeneration, 5K/3K expansion, reform of CF health care services, *Public Service Management Act* (PSMA) Readiness, PS modernization, HR/business planning integration included in the management of large projects contained in the Strategic Capability Investment Plan (SCIP), succession planning);

- **Learning, Innovation and Change Management** (Departmental Learning Strategy including the PSMA implementation learning strategy, development of an e-learning strategy and Leadership Development Program, DND/CF Defence Learning Network under development; launch of the Virtual Resource Centre for Change to aid in change and transformation);
- **Governance and Strategic Direction*** (new PAA transition with three outcomes, development underway to ensure that the PAA/MRRS is integrated into current management processes, strategic alignment of Performance Management, Business Planning, and IRM, recently endorsed IM Strategic Plan);
- **Results and Performance** (Harmonization Initiative – implementation plan and change management strategy for this management alignment effort nearing completion);
- **Policy and Programs** (recently released Defence Policy Statement was completed in close co-ordination with the Privy Counsel Office (PCO) and Other Government Departments (OGD). DND continues to have a strong defence/security policy capacity and outreach program);
- **Risk Management** (development of DND/CF corporate risk profile underway, draft IRM Policy and Guideline documents completed, IRM training and learning continuing, development of an e-learning version of the RiskSmart course with on-line access scheduled for early Fall 05);
- **Stewardship** (implementation of a trial "strategy map" and a "balanced scorecard" for strategic performance management, Project Management capacity issues); and
- **Accountability** (Delegation of Authorities for Financial Administration, Balanced Scorecard-based Performance Management Framework will relate to corporate strategic objectives).

In particular, DND and the CF have established advanced practices for the following MAF elements:

Public Service and CF Values – Office of the Auditor General (OAG) observed that the Defence Values and Ethics Program could be used as a model for OGDs; and

Performance Management and the Balanced Scorecard

The DND/CF Performance Management Framework (PMF) uses the Balanced Scorecard (BSc) methodology. The Defence Management Committee has developed the use of the BSc methodology over the last two years with positive results through improved performance metrics. The BSc performance management framework continues to evolve and become more robust in its ability to report on value added and demonstrate results for Canadians.

Outputs by Capability Program

Conduct Operations

The mission of the Canadian Forces is to protect Canada, defend North America in co-operation with the U.S., and contribute to international peace and security.

Planned Results

The strategic outcome of Conduct Operations during the reporting period was to employ the range of military capabilities required to achieve success on missions when and where directed by meeting readiness levels, meeting international and domestic obligations, meeting the capability requirement, and deploying and sustaining operations.

Resources

Conduct Operations: Resources consumed Net of Revenues

	Actual Spending 2003–2004	Actual Spending Without OCIPEP 2003–2004	Planned Spending 2004–2005	Authorities 2004–2005	Actual Spending 2004–2005
Departmental Spending ($ thousands)	$4,756,637	$4,639,965	$4,691,816	$4,585,925	$4,497,521
Capital Spending ($ thousands) (included in Departmental Spending)	$968,796	$968,796	$980,842	$985,575	$971,019
Human Resources–Military (FTEs)	18,898	18,898	19,910	n/a	18,550
Human Resources–Civilian (FTEs)	421	421	404	n/a	440

Results and Achievements

Defending Canada

The most important obligation for the Government is to protect and ensure the safety of its citizens. One of the most critical security issues facing the Government is its ability to conduct surveillance and control of our vast, sparsely populated territory, its airspace and maritime approaches, including the Arctic, and respond to asymmetric threats.

Surveillance and Control of Canadian Territory

The CF conducted surveillance of Canada's territory, airspace and ocean approaches, concentrating on areas where Canada's economic interests are most likely to be challenged.

Chief of the Maritime Staff

In the Pacific region, MARPAC ships conducted sovereignty patrols to assert CF presence in coastal areas and to foster interoperability with other government departments with maritime interests. Halifax-class frigates conducted four patrols of the Pacific coast, emphasizing the least-frequented areas. The Kingston-class maritime coastal defence vessel HMCS *WHITEHORSE* completed 14 days of route surveys in the vicinity and approaches to Vancouver Harbour, raising the navy's visibility there and serving as proof of federal commitment to national sovereignty and the safety of vessels operating in inland waters. MARPAC ships were at sea for 45 days in direct support of other government departments, on tasks such as providing zone coverage for search-and-rescue operations, and searching for a wrecked floatplane.

In the Atlantic region, MARLANT ships were at sea for 188 days in support of other government departments, at a cost of $2,531,705. This figure represents 12.2 percent of MARLANT's total at sea days for fiscal 2004–2005.

Chief of the Land Staff

Army sovereignty operations included reconnaissance patrols, surveillance, and protection of vital military points. Two sovereignty operations were conducted in February 2005 around Resolute on Cornwallis Island and Arctic Bay on Baffin Island. Also, throughout the reporting period, Land Force Command maintained its ability to deploy four Immediate Response Units for domestic emergencies.

Chief of the Air Staff

For *Exercise NARWHAL*, conducted on Baffin Island in July and August 2004, the air force contributed a task force of CH-146 Griffon helicopters with their flight crews and support personnel, and a CH-124 Sea King detachment embarked in HMCS *MONTRÉAL*.

The air force also maintained its continuous support to CFS Alert on Ellesmere Island, with sustainment flights conducted under *Operation BOXTOP* and *Operation HURRICANE*. CFS Alert is essential to federal government activities in the high Arctic.

Canadian Forces Northern Area

Canadian Forces Northern Area (CFNA) provided surface surveillance in its area of responsibility, a task that includes security patrols of remote Northern Warning System sites in a low-threat environment. CFNA supported this level of activity in the remotest and most austere part of the Arctic by:

- monitoring national systems for threat indicators, security alert levels and intelligence reports such as the Recognized Maritime Picture;
- formulating and co-ordinating a surveillance plan that identifies strategic and operational areas of interest and recommends surveillance measures;
- co-ordinating flights by CP-140 Aurora long-range reconnaissance aircraft over Arctic areas and sharing information with other government departments, especially the RCMP and Canadian Coast Guard; and
- conducting up to 10 Ranger sovereignty patrols, training patrols across the North and conducting security inspections of 93 North Warning Sites.

CFNA Headquarters is also a primary point of contact for CF detachments and liaison officers in Whitehorse, Yukon and Iqaluit, Nunavut, and for the liaison personnel of territorial and federal government departments and agencies, especially emergency measures organizations and the RCMP. Through its Command Centre, CFNA Headquarters provides briefing, conference and communication facilities appropriate for a Search Master heading a major operation, or to support the co-ordination centre set up to handle a major air disaster.

Assistance to Other Government Departments

Counter-Drug Operations

During the reporting period, the CF provided air and naval forces to co-operate with the RCMP in several operations to intercept or destroy illegal drugs destined for or created in Canada. This assistance was co-ordinated at the strategic level by National Defence Headquarters and carried out at the operational and tactical levels by headquarters and units across Canada. This wide-ranging effort at sea, on shore and in the air resulted in several successful seizures and arrests during the year, including the following notable operations.

Operation CALVETTE: In April 2004, CF air and naval units detected and tracked a vessel suspected of smuggling narcotics in the Gulf of St. Lawrence. The RCMP arrested three members of its crew and seized 14 kilograms of cocaine.

Operation COLUMBIE: In June 2004, CF air and naval units detected and tracked a vessel suspected of smuggling narcotics. The RCMP Emergency Response Team arrested nine individuals and seized more than 500 kilograms of cocaine.

Operation SABOT: From August to October 2004, the CF supported the RCMP annual marijuana-eradication program. CF helicopters provided the police with observation platforms for finding grow sites, and airlift to take RCMP ground teams to grow sites to seize and remove marijuana plants. Operation SABOT resulted in the seizure of a record 177,767 plants with an approximate street value of $80 million, and the discovery of evidence that led to drug-related charges against 51 individuals.

Scientific and Technical Support

Defence Research and Development Canada (DRDC) continues to provide scientific and technical support to officials from Foreign Affairs Canada (FAC) through the Global Partnerships Bureau (GPX). The Global Partnerships Program, a G8 initiative that arose from the Kananaskis Summit, supports specific cooperation projects, initially in Russia and countries of the former Soviet Union, that address non-proliferation, disarmament, counter-terrorism and nuclear safety issues. Among the program's priority concerns are the destruction of chemical weapons, the dismantlement of decommissioned nuclear submarines, the disposition of fissile materials and the employment of former weapons scientists. This support has been multifaceted and has included participation in scientific colloquia through in-country, on-site technical visits and reviews. Site visits have included visits to biological institutes of priority concern to Canada in both Russia and Belarus to assess the technical capability of institutes and advise on possibilities for scientific and partner collaboration between DRDC and these institutes through the International Science and Technology Center (ISTC) in Moscow. In addition, DRDC has provided technical expertise through its evaluation of GPX's requirements with respect to the chemical weapons destruction facility at Shchuch'ye. DRDC staff provided ongoing support to the ISTC-sponsored project review process as members of the Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) and FAC review committees, struck for this purpose.

The CBRN Research Technology Initiative (CRTI), established to strengthen Canada's preparedness for a chemical, biological, radiological and nuclear (CBRN) terrorist attack, has become a model for leveraging expertise, science and technology delivery and partnering with 17 federal departments and agencies as well as industry, academia and emergency response organizations.

In a rigorous selection process conducted during fiscal 2004–2005, the CRTI Secretariat funded 24 new projects for $20.6 million to enhance Canadian science and technology preparedness and response. Ten projects funded in earlier years were successfully completed during the reporting period — for example, the Mobile Nuclear Laboratories acquired under the CRTI are deployable across Canada to provide support in the event of a radiological or nuclear incident.

Through the CRTI, more than 30 representatives from federal and first-responder organizations participated in a training exercise at the Counter Terrorism Technology Centre (CTTC) to improve capabilities in taking forensic samples for evidence in the event of a CBRN terrorist event. In addition, CRTI organized and conducted Exercise Follow On (EXFO) at the CTTC, the second of four planned radiological/nuclear exercises, involving more than 60 representatives from eight government agencies and the United States.

Marine Security Operations Centre

As directed in the National Security Policy, MARLANT is responsible for establishing a Marine Security Operations Centre (MSOC) in Halifax, in co-operation with the Canadian Border Services Agency, the Canadian Coast Guard, Fisheries and Oceans Canada, the Royal Canadian Mounted Police, Transport Canada and the US Coast Guard. The role of the MSOC is to enhance "marine domain awareness" through information exchange, and to support the department in coordinating a domestic contingency operation.

MARLANT maintained a close liaison with the Nova Scotia regional office of Public Security and Emergency Preparedness Canada and the Emergency Measures Organization of Nova Scotia and New Brunswick. It also chaired two meetings of the East Coast Interdepartmental Maritime Operations Committee (ECIMOC).

In MARPAC, measurable progress was made toward establishing an MSOC. The information technology infrastructure has been enhanced, and collaborative tools have been purchased and installed. The first representatives of the RCMP, Transport Canada, Fisheries and Oceans Canada, and the Canadian Coast Guard have been identified, and plans have been made to enhance this presence and add representatives of the Canadian Border Service Agency during fiscal 2005–2006.

Support to Civilian Authorities

CF assistance is frequently requested by municipal and provincial governments to deal with local requirements. In fiscal 2004–2005, for example, the CF provided logistical support, bands and marching contingents for many ceremonial events, and airlifted VIPs and journalists to the high Arctic. There were also emergencies: for example, an Ontario Provincial Police tactical team completed a mission in an otherwise inaccessible region thanks to CF airlift.

These types of assistance operations are usually commanded at the regional level. National Defence Headquarters provides support to, and monitoring of, such operations when they are likely to expand beyond the resources of the local commander. Here are some examples of such high-profile operations:

Operation TWILIGHT and ***Operation SAPPHIRE***: Following the crash of a Boeing 747 cargo transport operated by MK Airlines at Halifax International Airport on October 14, 2004, the CF provided a mobile kitchen and feeding facilities for investigators and site security personnel.

Operation SPIRE: In November 2004, severe winter storms caused power failures and interruptions in Nova Scotia. The CF assisted local officials by providing mobile kitchen facilities and the distribution of meals to shelters established for persons forced to vacate their homes. In addition, CFB Greenwood provided 100 cots to four local Red Cross comfort centres.

Operation PROFILE: Shortly after his re-election, U.S. President George W. Bush visited Canada on November 30, 2004, arriving in Ottawa for meetings and then flying to Halifax to thank the people of the Atlantic region for their support to displaced air travellers immediately after the terrorist attacks of September 11, 2001. The RCMP was the lead Canadian agency for security during the Presidential visit, and the CF mounted *Operation PROFILE* to provide capabilities not otherwise available to police services, namely air cover, naval security, and extensive logistical support.

Search and Rescue

The CF provide emergency services to individuals in distress, as part of Canada's national search and rescue (SAR) system.

Navy Co-operation in SAR

An extraordinary example of the flexibility the navy offers in SAR emergencies was the deployment of the Kingston-class maritime coastal defence vessel HMCS *WHITEHORSE* and its side-scan sonar to help the RCMP find and recover the wreck of a floatplane. The achievement of this mission helped give some closure to the families of those lost in the crash.

Army SAR

The army maintained the Land Component of the MAJAID (Major Air Disaster) task on standby. The task force was not deployed during this reporting period.

Air SAR

Throughout the reporting period, the CF maintained its primary SAR fixed-wing aircraft and helicopters on 24/7 response posture at five main operating bases spread across the country. The CF contribution to the domestic SAR system represents the direct provision of emergency services to Canadians in distress. In 2004, the joint Canadian Forces/Canadian Coast Guard Rescue Co-ordination Centres handled over 7,500 aeronautical, maritime and humanitarian incidents, of which air force aircraft responded over 1,100 times. A significant milestone was also achieved in 2004 when CFB Trenton attained full operational capability with the CH-149 CORMORANT.

The Civil Air Search and Rescue Association (CASARA) augments the CF and contributes to national SAR operations. The dedicated volunteers of CASARA are located throughout the country with units as far north as Whitehorse, Yukon. As well as effective SAR assets, CASARA provides volunteers to observe aboard military aircraft and help set up and operate search headquarters. CASARA volunteers are crucial to the timely resolution of aircraft emergency beacon activations, especially false alarms, and are so efficient that often no other resource is needed.

Defending North America: The Canadian NORAD Region and Operation NOBLE EAGLE

The Canadian NORAD Region is responsible for the control and surveillance of Canadian airspace, which is used by commercial aircraft on their way to destinations in Canada and the U.S. from Asia and Europe. NORAD employs a network of space- and ground-based sensors, as well as fighter, tanker and surveillance aircraft, co-ordinated by several control centers, to ensure the air sovereignty of North America.

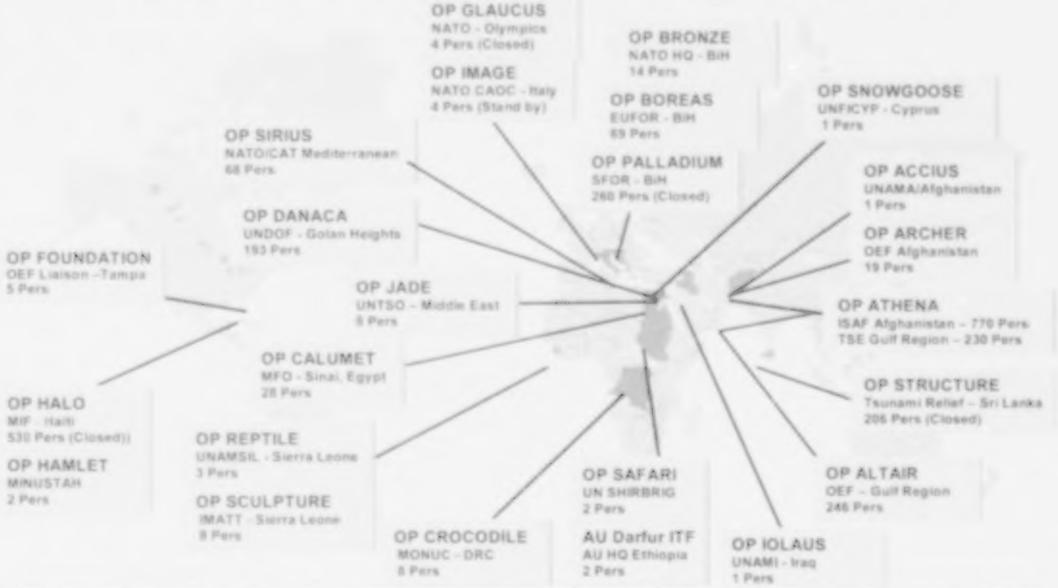
The mission of the Canadian NORAD Region is to detect, track and characterize all aerospace threats to North America, and to support operations that intercept and negate air threats. CF-18 Hornet aircraft flew more than 850 air sovereignty missions in support of *Operation NOBLE EAGLE*, NORAD's continental air defence mission.

Other CF personnel were assigned to Airborne Warning and Control System (AWACS) units at Tinker Air Force Base in Oklahoma and Elmendorf Air Force Base in Alaska. As mission commanders, flight and ground crew, and mission and technical support staff, these personnel made an important Canadian contribution to the increasingly complex airspace control mission in support of continental security. Canadians assigned to bi-national headquarters in Canada and the U.S. performed critical NORAD command, staff and support functions.

International Operations

During the reporting year, the CF deployed several international operations, contributing to the campaign against terrorism and participating in missions with international security organizations such as NATO and the UN to bring security and stability to many parts of the world.

CF International Deployments for FY 2004-2005


OP GLAUCUS
NATO - Olympics
4 Pers (Closed)
OP IMAGE
NATO CAOC - Italy
4 Pers (Stand by)
OP BRONZE
NATO HQ - BiH
14 Pers
OP BOREAS
EUFOR - BiH
69 Pers
OP SNOWGOOSE
UNFICYP - Cyprus
1 Pers
OP SIRIUS
NATO/CAT Mediterranean
68 Pers
OP PALLADIUM
SFOR - BiH
260 Pers (Closed)
OP ACCIUS
UNAMA/Afghanistan
1 Pers
OP DANACA
UNDOF - Golan Heights
193 Pers
OP ARCHER
OEF Afghanistan
19 Pers
OP FOUNDATION
OEF Liaison –Tampa
5 Pers
OP JADE
UNTSO – Middle East
5 Pers
OP ATHENA
ISAF Afghanistan – 770 Pers
TSE Gulf Region – 230 Pers
OP CALUMET
MFO - Sinai, Egypt
28 Pers
OP STRUCTURE
Tsunami Relief – Sri Lanka
206 Pers (Closed)
OP HALO
MIF - Haiti
530 Pers (Closed))
OP REPTILE
UNAMSIL - Sierra Leone
3 Pers
OP HAMLET
MINUSTAH
2 Pers
OP SAFARI
UN SHIRBRIG
2 Pers
OP ALTAIR
OEF – Gulf Region
246 Pers
OP SCULPTURE
IMATT - Sierra Leone
8 Pers
OP CROCODILE
MONUC - DRC
8 Pers
AU Darfur ITF
AU HQ Ethiopia
2 Pers
OP IOLAUS
UNAMI - Iraq
1 Pers

MISSIONS: 20 active, 1 Standby, 3 Closed PERSONNEL: 2,683

Source: DCDS (Correct as of 31 Mar 2005)

Alliances, Coalitions and International Security

Defence managed bilateral and multilateral security relations with other countries through a variety of mechanisms, particularly the UN, NATO and NORAD.

Canadian relations with the African Union (AU) were enhanced through CF support to the Darfur Integrated Task Force in Sudan. Defence also pursued increased engagement with countries in Latin America and the Asia-Pacific region through multilateral forums, and supported civil-military relations and peace-support capabilities in developing countries through the Military Training Assistance Program and the Pearson Peacekeeping Centre.

The CF also conducted bilateral and multinational exercises with ships and aircraft from NATO allies and fellow members of other coalitions. Helicopter detachments embarked in Canadian ships and CP-140 Aurora aircraft trained with units from NATO partners, the U.S., Japan, the UK, Chile, South Korea and Australia in support of maritime operations in Canadian and international waters. In some cases, Canadian ships provided essential augmentation to US Navy formations, greatly enhancing relations and interoperability with the United States.

Air force personnel in alliance-related assignments included a 114-strong contingent serving with the NATO Airborne Early Warning Force in Geilenkirchen, Germany, and personnel (including key command and staff officers) serving at NATO headquarters, such as Allied Forces North, Air North and Air South.

Canada also continued to provide NATO allies and other friendly nations with opportunities for basic and advanced flight training through the NATO Flying Training Centre, Foreign Military Training in Goose Bay and Exercise MAPLE FLAG.

Europe

NATO Stabilization Force (SFOR) — Operation PALLADIUM

Operation PALLADIUM was the Canadian commitment to Task Force Bosnia-Herzegovina (TFBH), part of the 8,000 – strong NATO force deployed following the series of wars that broke up the former Republic of Yugoslavia. On December 2, 2004, SFOR transferred responsibilities to the European Union Force (EUFOR). *Operation PALLADIUM* ended with the deployment of a 260 member Mission Close-Out Team that returned to Canada just before Christmas 2004.

European Union Force (EUFOR) — Operation BOREAS
NATO Headquarters Sarajevo — Operation BRONZE

EUFOR is the 7,000 – strong UN-mandated Chapter VII mission that assumed the responsibilities of SFOR for ensuring continued compliance with the Dayton Accords and the Paris Agreement. Its personnel come from both EU and non-EU nations. The Canadian contingent, Task Forces Balkans (TFB), comprises of two missions:

- ***Operation BOREAS*** – 73 members of the CF provide EUFOR with a Liaison Observation Team, a Field Support Team and staff officers; and
- ***Operation BRONZE*** – 10 members of the CF are assigned to the NATO Headquarters in Sarajevo.

NATO Support to the Athens Olympics — Operation GLAUCUS

Operation GLAUCUS was Canada's contribution to the NATO security mission supporting the XXVII Olympiad and Paralympics in Athens, Greece. The CF provided one NBCD advisor to the Crisis Management Support Team in Athens and three staff officers to the NATO Joint Force Command in Naples, Italy. Arrangements were also made to airlift medical supplies if required.

Middle East

United Nations Truce Supervision Organization (UNTSO) — Operation JADE

UNTSO was established in 1948 to monitor cease-fire agreements following the Israeli War of Independence. Seven CF Military Observers were deployed with UNTSO and a Lieutenant-Colonel has served as a Military Advisor to the UN Special Co-ordinator to the Occupied Territories (UNSCO) since November 2002.

United Nations Disengagement Observer Force (UNDOF) — Operation DANACA

UNDOF was established in 1974 to monitor the cease-fire between Israel and Syria on the Golan Heights. The CF contribution to this multinational mission consists of a 193-member logistics unit and several staff officers at UNDOF Headquarters. Planning commenced in 2004 to transfer some responsibilities to another troop-contributing nation.

Multinational Force and Observers (MFO) — Operation CALUMET

MFO is a non-UN mission deployed in the Sinai to supervise the peace between Israel and Egypt under the Camp David Accords of 1979. Canada's contribution to MFO was 28 personnel, including a Colonel who was both commander of the Canadian contingent and the MFO Chief Liaison Officer.

Africa

United Nations Standby High Readiness Brigade (SHIRBRIG) — Operation SAFARI

On December 18, 2003, a Canadian Brigadier-General assumed command of SHIRBRIG for a two-year term. In July 2004, SHIRBRIG deployed to Sudan as part of a UN peace-support mission operating between the Government of Sudan and a rebel group operating in the south of the country. In response to a UN request, two Canadian staff officers were assigned to the UN Advance Mission in Sudan (UNAMIS) returning to Canada in early 2005. Authority was given for 31 CF members to serve as UN Military Observers and on the mission headquarters staff. UN Security Council Resolution 1590 authorizing the United Nations Mission In Sudan (UNMIS) was adopted on March 24, 2005, and deployments of individual CF members on *Operation SAFARI* began after March 31, 2005.

African Union — Darfur Integrated Task Force (DITF) — Operation AUGURAL

DTIF is a multinational peace support mission, organized by the African Union (AU), operating in the Darfur region of Sudan. Two CF members were deployed in September 2004 to assist the AU during the planning and deployment of the DITF. Replacements were deployed in November 2004.

United Nations Mission in Sierra Leone (UNAMSIL) — Operation REPTILE

UNAMSIL was established to implement the Lomé Peace Agreement of July 7, 1999. CF members were deployed as Military Observers up to July 10, 2005, when the operation was terminated.

International Military Advisory and Training Team (IMATT) Sierra Leone — Operation SCULPTURE

Under authority of the 1999 Lomé Peace Agreement, the mandate of the British-led IMATT is to provide military advice and training assistance to the Republic of Sierra Leone in the development of an effective and democratically accountable armed force. The CF contribution is eight personnel, with an increase to 11 in June 2005.

United Nations Observer Mission in the Democratic Republic of the Congo (MONUC) — Operation CROCODILE

MONUC has a mandate to monitor and investigate violations of the 1999 Lusaka Ceasefire Agreement and to conduct disarmament, demobilization, repatriation, reintegration or resettlement operations. The CF contribute eight staff officers to MONUC Headquarters in Kinshasa and Kisangani.

Central America and the Caribbean

United Nations Multinational Interim Force (MIF) in Haiti — Operation HALO

A UN resolution passed on February 29, 2004, mandated a 90-day U.S.-led interim force to conduct stability and support operations in preparation for a UN-sanctioned stabilization force. Task Force Haiti (TFH), a contingent of about 530 CF personnel, included an infantry company, a detachment of six CH-146 Griffon tactical helicopters, a National Support Element, and a National Command Element. At the request of the UN, the task force remained in Haiti for about 150 days in preparation for the transfer of responsibilities to the United Nations Stabilization Mission in Haiti (MINUSTAH). TFH began its return to Canada on July 31, 2004, with all CF members returned by mid-August 2004.

Persian (Arabian) Gulf and Southwest Asia

United Nations Stabilization Mission in Haiti Headquarters (MINUSTAH HQ) — Operation HAMLET

Two Canadian Officers are assigned to MINUSTAH HQ in Port-au-Prince, Haiti. A Colonel is deployed as the Headquarters Chief Of Staff (COS) and a Major is responsible for the operations training section in MINUSTAH Headquarters.

International Security Assistance Force (ISAF) — Operation ATHENA

In August 2004, the CF commitment to the UN-mandated multinational NATO force deployed to ensure peace and security in and around Kabul, Afghanistan, was reduced to about 900 personnel. The CF contribution, Task Force Kabul (TFK), currently includes a Reconnaissance Squadron Group, "Role 2-plus" medical facility, Combat Engineer Squadron, National Command Element, National Support Element, Theatre Support Element and a Tactical Airlift Unit. The Tactical Airlift Unit flying CC-130 Hercules provided inter- and intra-theatre movement of passengers and freight. This unit also assembled and shipped humanitarian aid throughout southwest Asia. Task Force Kabul will be maintained at its present level to support the National Assembly elections planned for the fall of 2005.

International Campaign Against Terrorism — Operation FOUNDATION

Operation FOUNDATION consists of a five CF member liaison team at the headquarters of United States Central Command (CENTCOM) in Tampa, Florida to maintain awareness of CENTCOM's conduct of the international campaign against terrorism. In July 2005, the CF will also deploy two officers to CENTCOM HQ to serve in the Coalition Planning Group, one as Deputy Director.

International Campaign Against Terrorism — Operation ALTAIR

Operation ALTAIR commenced in January 2004, continuing Canada's military contribution to the U.S.-led international campaign against terrorism (*Operation ENDURING FREEDOM*), which began with *Operation APOLLO* (October 2001 to October 2003). *Operation ALTAIR* consists of single-ship deployments on the understanding that there will be periods when Canada will not send a warship to the Persian (Arabian) Gulf to operate with the coalition fleet.

International Campaign Against Terrorism — Operation ARCHER

Operation ARCHER is the Afghanistan-based component of Canada's participation in *Operation ENDURING FREEDOM*. It consists of:

- Four Canadian staff officers at Combined Forces Command Afghanistan Headquarters (CFC-A HQ) in Kabul;
- Two Canadian staff officers at Combined Joint Task Force 76 Headquarters in Bagram; and
- 14 CF members involved in training Afghan National army personnel; and
- Beginning in August 2005, a Provincial Reconstruction Team in Kandahar.

International Campaign Against Terrorism — Operation SIRIUS

Since October 2001, NATO has conducted maritime operations under *Operation ACTIVE ENDEAVOUR* to deter and disrupt maritime terrorism in the Mediterranean Sea, defend NATO members against terrorists operating at sea, and demonstrate resolve and presence in the campaign against terrorism.

Operation SIRIUS, which commenced in October 2004, comprises Task Force Sigonella (65 personnel with two CP-140 Aurora long-range reconnaissance aircraft deployed from October to November 2004), and Task Force Mediterranean (HMCS *MONTRÉAL)* deployed from February to March 2005). Tasks performed under *Operation SIRIUS* during the reporting period included monitoring and surveillance of activity at sea, hailing ships, and tracking contacts of interest.

Humanitarian Assistance

Tsunami Disaster Relief — Operation STRUCTURE

Operation STRUCTURE was the CF contribution to the Government of Canada's response to the devastating Indian Ocean tsunami on December 26, 2004. The CF Joint Operations Group (CF JOG) played a key role in conducting the interdepartmental reconnaissance of Sri Lanka and Indonesia for *Operation STRUCTURE*, and advising the Government of Canada on the operational mandate for the Disaster Assistance Response Team (DART). The CF JOG also co-ordinated the rapid deployment of the DART, that left Canada on January 12, 2005, for Colombo, Sri Lanka. The air force provided essential personnel and airlift to transport the DART to Sri Lanka and transported humanitarian aid throughout southwest Asia.

Immediately upon arrival, the DART began humanitarian operations in the Ampara district. During the 40 days of its mandate, the DART medical teams treated approximately 7,628 patients, while engineers produced approximately 3,594,160 litres of drinking water. Additionally, the DART assisted in the clean-up and rehabilitation of many schools, hospitals and community centres and assisted in the transportation of approximately 68,200 people across a local waterway. By March 2005, the Land component of DART was reconstituted and is now ready for deployment. A total of 206 CF personnel were deployed on *Operation STRUCTURE*.

Deployments of Health Services Support Personnel

During the reporting period, 420 Health Services Support personnel were deployed overseas with appropriate equipment and supplies to support eight operations, most notably *Operation ATHENA*, *Operation DANACA*, *Operation HALO* and *Operation STRUCTURE*. During the summer of 2004, Canadian Forces Health Services Group advanced surgical centres were deployed simultaneously with *Operation ATHENA* and *Operation HALO*. These commitments imposed great pressure on the Canadian Forces Health Services Group, and were managed through the use of civilian staff, innovative medical evacuation techniques, and a strict limit on the deployment of the advanced surgical centre with *Operation HALO*.

Hurricane Season 2004

The autumn of 2004 was notable for a large number of severe hurricanes in the Caribbean Sea, including Frances, Ivan, Jeanne and Karl. The close monitoring of the effects of these storms by the CF resulted in a considerable contingency planning effort.

Although the CF did not mount a formal operation in the affected region, military assistance ensured that more than 200 tonnes of charitably donated goods, including medical supplies, food and clothing, were successfully assembled in Montreal and shipped to Haiti.

Arms-Control Verification Operations

The Treaty on Conventional Forces in Europe— Operation VERIFY

The military equipment limits imposed by the Conventional Armed Forces in Europe Treaty, along with its associated information and verification regimes, are the foundation of conventional military stability in Europe. Verification of types and quantities of major military equipment held by the 30 signatory states is accomplished through regular information exchanges and frequent on-site inspections. The treaty applies to the signatories' entire European landmass, including the parts of the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan that lie west of the Ural Mountains.

Operation VERIFY comprised two Canadian-led inspections to Russia and Ukraine, and the participation of Canadian arms-control inspectors in 14 inspections led by other NATO-member signatories. Canada participated in the scheduled removal of Russian military capability from the Republic of Moldova, and was involved in the continuing effort to extract Russian military equipment from the Republic of Georgia. Canada also took part in the formal effort to adapt the Conventional Armed Forces in Europe Treaty to the current European security dynamic.

The Vienna Document 1999 — Operation QUESTION

The Vienna Document is the compendium of confidence- and security-building measures ratified by all 55 states of the Organization for Security and Co-operation in Europe, and applicable to the entire area of Europe, Russia and Central Asia. Under *Operation QUESTION*, Canada is authorized to conduct intrusive inspections and evaluations to verify the signatories' compliance with the Vienna Document 1999, including observation of new military capabilities and major military exercises. In 2004, Canada conducted two inspections in Malta and the Republic of Kazakhstan and one evaluation in the Republic of Armenia, and participated in a British-led inspection in the Republic of Moldova. Canadian inspectors also took part in confidence- and security-building visits to Greece and Austria.

Dayton Peace Accord — Operation MENTOR

The Dayton Peace Accord of 1995 ended the war among Bosnia's three ethnic groups, established Bosnia-Herzegovina as a unified state, and brought the five states of the former Republic of Yugoslavia most affected by the Balkan wars of the 1990s into an arms-control regime essential to the maintenance of a stable peace in the region. Canada contributes Assisting Officers to both the participating states' inspection teams and to the escort teams of states being inspected. In 2004, Canada assisted Republic Srpska with three sequential inspections by Serbia and Montenegro, and helped Croatia conduct one inspection in Republic Srpska.

The 1992 Treaty on Open Skies — Operation ACTIVE SKIES and Operation PASSIVE SKIES

The 1992 Treaty on Open Skies is the product of a collective endeavour to increase openness and transparency in the military activities of the 22 signatories. It strengthens peace, stability and co-operation achieved by other arms-control agreements, through airborne reconnaissance of sites such as military bases, ports and industrial centres. During the reporting period, Canada conducted two flights of its annual quota under *Operation ACTIVE SKIES* over the territory of the Russian Federation, one flight in co-operation with the U.S. over Ukraine, and one flight shared with Hungary over Croatia. In 2004, under *Operation PASSIVE SKIES*, Canadian airspace was open to one flight by the Russian Federation from its annual quota. The CF also supported observation aircraft passing through Canadian airspace on their way to the United States.

For additional information on arms control and verification missions, visit: http://www.dfait-maeci.gc.ca/arms/menu-en.asp.

Evacuations of Canadians

Although no Canadians living abroad were evacuated from a hazardous area during the reporting period, through training and exercises DND and the CF maintained their ability to help Canadians escape from areas threatened by conflict or disaster.

Costs of CF International Operations

	PLANNED SPENDING 2004–2005		ACTUAL SPENDING 2004–2005			
Operations ($ millions)	**Full DND Cost***	**Incremental DND Cost****	**Full DND Cost***	**Incremental DND Cost****	**Est UN Revenue to CRF*****	**Est UN/MFO Revenue to DND*****
AFRICA						
UNAMSIL – *Op REPTILE* (Sierra Leone)	0.6	0.2	0.6	0.2	0.0	0.0
IMATT – *Op SCULPTURE* (Sierra Leone)	4.0	0.4	4.0	0.4	0.0	0.0
MONUC – *Op CROCODILE* (Democratic Republic of the Congo)	1.3	0.3	1.3	0.3	0.0	0.0
UNAMIS – *Op SAFARI* (Soudan)	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0
AMIS – *Op AUGURAL* (Addis Ababa)	0.0	0.0	0.4	0.2	0.0	0.0
Sub-total: Africa	**5.9**	**0.9**	**6.5**	**1.2**	**0.0**	**0.0**
PERSIAN (ARABIAN) GULF REGION AND SOUTHWEST ASIA						
ISAF – *Op ATHENA* (Kabul, Afghanistan)	671.0	390.0	578.0	297.0	0.0	0.0
Op ALTAIR (Southwest Asia)	45.8	20.6	32.1	6.9	0.0	0.0
UNAMI – *Op IOLAUS* (Iraq)	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0
UNAMA – *Op ACCIUS* (Kabul, Afghanistan)	0.2	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0
DART – *Op STRUCTURE* (Sri Lanka)	0.0	0.0	29.4	9.4	0.0	0.0
Sub-total: Persian (Arabian) Gulf Region and Southwest Asia	**717.0**	**410.7**	**639.9**	**313.5**	**0.0**	**0.0**
CENTRAL AMERICA AND THE CARIBBEAN						
MIF HAITI – *Op HALO*	109.0	50.0	86.8	27.8	0.0	0.0
MINUSTAH – *Op HAMLET* (Haiti)	0.1	0.0	0.1	0.0	(0.9)	0.0
Op FOUNDATION (US CENTCOM Tampa)	0.8	0.4	0.8	0.4	0.0	0.0
Sub-total: Central America and the Caribbean	**109.9**	**50.4**	**87.7**	**28.2**	**(0.9)**	**0.0**
EUROPE						
SFOR – *Op PALLADIUM* (Bosnia) NATO	121.6	44.2	122.7	45.3	0.0	0.0
Op BRONZE (Bosnia)	0.0	0.0	10.1	2.7	0.0	0.0
Op SIRIUS (Sigonella)	0.0	0.0	31.7	1.4	0.0	0.0
Sub-total: Europe	**121.6**	**44.2**	**164.5**	**49.4**	**0.0**	**0.0**
MIDDLE EAST						
UNTSO – *Op JADE* (Middle East)	1.5	0.7	0.9	0.1	0.0	0.0
UNDOF – *Op DANACA* (Golan Heights)	29.8	8.2	24.5	2.9	(3.4)	(1.0)
MFO – *Op CALUMET* (Sinai) non-UN	3.0	0.5	2.9	0.9	0.0	(1.0)
UNFICYP – *Op SNOWGOOSE* (Cyprus)	0.3	0.1	0.3	0.1	0.0	0.0
Sub-total: Middle East	**34.6**	**9.5**	**28.6**	**4.0**	**(3.4)**	**(2.0)**
COMMON COSTS						
Others****	0.0	0.0	8.4	8.4	0.0	0.0
Sub-Total: Common costs	**0.0**	**0.0**	**8.4**	**8.4**	**0.0**	**0.0**
CLOSED MISSIONS						
Op APOLLO	0.0	0.0	17.4	17.4	0.0	0.0
Op KINETIC	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0
OTHERS	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(0.5)
Sub-Total: Closed Missions	**0.0**	**0.0**	**17.8**	**17.8**	**0.0**	**(0.5)**
Total: Operations	**989.0**	**515.7**	**953.4**	**422.5**	**(4.3)**	**(2.5)**

Source: Deputy Chief of the Defence Staff and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Notes:

* "Full DND Cost" is the cost to DND for the operation. It includes civilian and military wages, overtime pay and allowances; the full costs of petroleum products, spares, and contracted repair and overhaul; and depreciation and attrition of all equipment involved.

** "Incremental DND Cost" is the cost to DND that exceeds the costs of personnel and equipment involved if they had not been deployed on the operation. It is derived from the "Full DND Cost" by subtracting the costs (e.g. wages, equipment depreciation and attrition) that would otherwise have been spent on normal activities and exercises.

*** Reimbursement for personnel costs accrues to the Consolidated Revenue Fund, and reimbursement for Operations and maintenance costs accrues to DND.

**** Common costs are expenses related to more than one mission and therefore cannot be captured separately under a specific operation.

For additional information on current operations visit:
http://www.forces.gc.ca/site/operations/current_ops_e.asp

Conclusion: Conduct Operations

Defence provided the capability to conduct operations effectively in Canada and around the world through efficient, professional maritime, land and air forces supported internationally and domestically by many partners and agencies. This capability program included surveillance and control of Canadian territory, support to other Canadian government departments and agencies, continental operations through NORAD, and international operations in conjunction with NATO, the UN and coalitions of like-minded countries. Through these engagements, the CF made a valuable contribution to Canadian values and interests.

Generate Forces

To ensure success in the numerous operations and missions Defence conducts at home and abroad it must be supported by effective, efficient and combat-capable maritime, land and air forces, professional and efficient civilian personnel and equipment that is modern, multi-purpose, cost-effective and capable of achieving assigned defence tasks.

Planned Results

The Generate Forces capability program provided Defence with the personnel, equipment and organizational structures needed to achieve its mission through such activities as:

- recruiting, training and deploying combat-capable forces;
- recruiting and training civilian employees; and
- meeting readiness levels related to force-generation through transformation and modernization initiatives.

Resources

Generate Forces: Resources Consumed Net of Revenues

	Actual Spending 2003–2004	Actual Spending Without OCIPEP 2003–2004	Planned Spending 2004–2005	Authorities 2004–2005	Actual Spending 2004–2005
Departmental Spending ($ thousands)	$1,707,069	$1,707,069	$1,992,930	$1,998,257	$2,004,806
Capital Spending ($ thousands) (included in Departmental Spending)	$122,096	$122,096	$173,691	$238,938	$236,611
Human Resources–Military (FTEs)	14,223	14,223	13,466	n/a	13,265
Human Resources–Civilian (FTEs)	3,672	3,672	3,527	n/a	3,646

Modernizing and Transforming the Force

Conceive and Shape the Force

The current security environment calls for professional, highly trained armed forces capable of using new technologies effectively in joint, interagency and multinational operations. New technologies offer fast, flexible solutions to such operational challenges as delivering force precisely in a war zone, or monitoring the flow of refugees in a humanitarian crisis. The CF have embraced these new technologies, and continue to invest in training and equipping Regular and Reserve personnel to ensure they remain amongst the most highly trained, technologically adept soldiers, sailors, and air force personnel in the world.

The transformation process involved blending existing and emerging systems and structures to create enhanced capabilities relevant to future missions, roles and tasks. It focused on people, technology, ways of conducting operations and ways of thinking.

Plan the Force

In fiscal year 2004–2005, the Government set out to review its international policies, which included a separate but complementary defence policy review.

Throughout the review process, it was particularly important for Defence to balance the demands of military service with the needs of CF members and their families.

Defence also ensured it had the capacity to contribute militarily to the international peace and security efforts that make Canada and the world safer by providing the CF with the best equipment possible. In this respect, the government demonstrated its commitment to the CF in July 2004 when it announced the decision to move forward with the acquisition of the new maritime helicopter — the CH-148 Cyclone.

The following are some initiatives, undertaken in fiscal year 2004–2005 that supported the transformation and modernization of the CF through research, experimentation and simulation.

Operational Test & Evaluation Group

During fiscal 2004–2005, the Operational Test and Evaluation (OT&E) Group conducted many OT&E events and operational tests. Highlights included the conduct of OT&E event with submarines from the US Navy and Royal Australian Navy; an experiment with wireless technology for naval boarding parties; and participation in the risk-reduction firing of the evolved Sea Sparrow missile.

Maritime Synthetic Environment Co-ordination Office

The staff of the Maritime Synthetic Environment Co-ordination Office was primarily engaged in establishing a synthetic environment capability for Maritime Command through the Canadian Forces Maritime Warfare Centre. Most activity focused on the "War in a Box" exercise planned for March 2006, and planning conferences scheduled for May, September and January 2005. Other activity included participation in the Joint Simulation and Modelling for Acquisition, Requirements and Training Support (JSMARTS) Workshop, and attendance at the Joint Warrior Interoperability Demonstration (JWID), both of which were held in Ottawa in June 2004.

Defence Research & Development Canada

Defence Research & Development Canada (DRDC) is dedicated to the effective conduct of operational research and analysis projects that support DND and the CF, and the development of technologies that support future defence capabilities. Here are four highlights of DRDC work in fiscal 2004–2005:

1) *Centre for Operational Research and Analysis*

During the reporting period, DRDC conducted research projects to support future defence capabilities and national security. The Centre for Operational Research and Analysis (CORA) provided operational research and analysis services directly to DND and the CF. CORA played an important role in developing key documents, such as *The Future Security Environment 2025*.

CORA completed about 30 human resources research projects on social and managerial trends during fiscal 2004–2005, and is conducting 55 more related to: generating military personnel, developing military career policies, optimizing learning and development, the *Employment*

Equity Act, promoting wellness and health, supporting personnel, supporting operations, diversity, human resources governance, military human resources management, and Defence culture.

2) *Future Armoured Vehicle Systems*

To assess the merits of emerging vehicle technologies and predict human performance and battlefield effectiveness, DRDC developed the Future Armoured Vehicle Systems (FAVS). In technical and tactical trials, FAVS compared the performance of a real vehicle fitted with technologies such as immersive visualization, vehicular radar and infra-red sensors to the performance of a virtual vehicle with similar integrated technologies. FAVS will have a significant impact on the army, as several of the demonstrated technologies are likely to be used as the basis for capability specifications or requirements specifications.

3) *Capability-Based Simulation Model*

To support the navy force-structuring effort, DRDC created a capability-based simulation model to help identify the most effective mix of capabilities and capacities for the navy of the future. The capability-based simulation model assigns platforms (e.g., ships, submarines, aircraft) to missions in the combination that best meets the capability demands of the mission. It includes the maintenance requirements and readiness profiles of the assigned platforms, and quality of life and personnel tempo requirements of the crew.

This study will produce recommendations for the composition and size of the future fleet, the prioritization of future naval capability requirements, and the allocation of resources to operations and maintenance and capital spending budgets in the near term.

4) *Canadian Forces Experimentation Centre*

The Canadian Forces Experimentation Centre (CFEC) collaborated with the Air Force Experimentation Centre to initiate a trial of a concept development and experimentation (CD&E) process using the Silver Fox uninhabited aerial vehicle, a "mini-UAV", acquired for joint collaboration. This CD&E process will be the basis for rapid operational deployment of new technology.

Defence scientists employed by DRDC are on staff at CFEC to support joint CD&E. As part of an ongoing effort to refine the concepts of network-enabled operations and effects-based operations, DRDC contributed to two large experiments: the Atlantic Littoral Intelligence, Surveillance & Reconnaissance Experiment and the Multinational Experiment III.

Generate Personnel–Military

Generate Operational Forces

The Government announced in the 2004 Speech from the Throne and the Budget 2005 that the CF will be increased by 5,000 Regular and 3,000 Reserve personnel.

The Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military) assembled a team to review all human resource implications of the Budget 2005 direction to expand the CF by 5,000 Regular

Force and 3,000 Reserve Force personnel and develop an implementation plan by the fall of 2005.

Readiness Verification

During fiscal 2004–2005, the Director Human Resources Information Management fielded a new Readiness Verification Report that presents an overall summary of the readiness of Commands and Groups through subordinate formations to unit level, with detailed reporting to the level of individual CF members. The Readiness Verification Report gives commanders and managers at all levels information they need not only to monitor operational readiness across the CF, but also to ensure that every CF member of every unit is prepared to deploy on operations when called for.

For example, the army reduced its commitments in August 2004 in order to reduce PERSTEMPO and regenerate its Operational Forces. Furthermore, once the army fully reasserts its international commitments in February 2006, the Vanguard brigade group will be replaced by two task forces sustained indefinitely and one surge task force commitment according to the new Defence Policy Statement.

Recruiting and Retention

External Recruiting

The CF Recruiting Group (CFRG) is responsible for recruiting civilians into the CF in accordance with targets set out in the annual Strategic Intake Plan (SIP). The following table outlines CFRG performance in fiscal 2004–2005 against the SIP targets. CFRG improved the distribution of occupations across the CF, although some external recruiting targets were not achieved.

SUCCESS RATE: EXTERNAL RECRUITING

	SIP Target 2004–2005*	Actual Recruiting 2004–2005	Success Rate
Non-commissioned members	3,621	3,469	95.8%
Officers	1,001	853	85.2%
Overall	**4,622**	**4,322**	**93.5%**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military)
* Based on Strategic Intake Plan (SIP) version 20.1

The Public Affairs advertising group provided direct support to CF recruitment. There are a multitude of elements affecting the CF's ability to recruit — advertising is only one. In that context, meeting SIP targets cannot be taken as the sole measure of success of a recruitment advertising campaign. Nevertheless, despite the fact that advertising for fiscal year 2004–2005 did not commence until late in the fiscal year due to a government wide moratorium on advertising, recruitment advertising was instrumental in supporting CFRG in its effort to meet the SIP targets. On quantitative and qualitative levels, the findings of a tracking survey conducted in March 2005 to provide some measures of the effectiveness of the advertising conducted in fiscal year 2004–2005 are still pending at this time and due to the late advertising campaign launch, a post-campaign evaluation research was not conducted in 2004–2005.

The air force faced particularly difficult external recruiting challenges due to a number of factors. Various initiatives were developed to improve the situation. The objectives of the basic qualification training were revamped by shortening courses and adding facilities and resources. Work was undertaken to update personnel selection procedures with an investigation of new personnel selection tools, and a review of selection standards.

Internal Recruiting

CFRG is also responsible for internal recruiting, which comprises voluntary and compulsory occupational transfers of trained CF members. An occupational transfer is a mean by which the CF can retain the valuable experience and skills of serving members who cannot remain in their previous occupation but are still fit, willing to serve, and able to be retrained. It also helps the CF fill several occupations for which recruits are hard to find.

SUCCESS RATE: INTERNAL RECRUITING

	SIP TARGET 2004–2005*	ACTUAL RECRUITING 2004–2005	SUCCESS RATE
Non-commissioned members	685	685	100.0%
Officers	367	441	120.1%
Overall	**1,052**	**1,126**	**107.2%**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military)
* Based on Strategic Intake Plan (SIP) version 20.1

Military Recruiting and Retention Initiatives

New Military Occupations

Under the Military Occupational Structure Analysis, Redesign and Tailoring (MOSART) initiative, a new Paralegal military occupation was created to provide legal support personnel qualified to deploy with legal officers, thus increasing the accessibility, efficiency and effectiveness of military legal services in both the advisory and litigation roles.

Trained Effective Strength

The gap between personnel strength and personnel requirements was measured continuously throughout the reporting period. Trained effective strength — that is, the number of CF members trained and ready for their functional or occupation-specific tasks — peaked at 53,651, or 100.75 percent of the forecast. The gap continues to shrink with a positive year over year trend, since fiscal year 2002–2003, moving from a 4.19% vacancy rate to 2.39% in fiscal year 2004–2005 of required positions to trained effective strength personnel to fill them.

Availability for Deployment

"Deployability" of CF members is critical to operational readiness. Operational conditions change constantly, and the criteria for selecting personnel for deployments change with them. Therefore, the best indicator of the broad range of conditions that affect deployability is availability, calculated by subtracting the number of CF members on long leave and training from the trained effective strength of the CF. Average availability of CF members for deployment in fiscal year 2004–2005 was 51,902, or 97.12 percent of trained effective strength.

The trend is positive with the numbers of CF members available increasing from 50,959 in fiscal year 2002–2003.

Attrition: Actual vs Forecast

The forecast attrition in the Regular Force for fiscal 2004–2005 was 4,339, and actual attrition totalled 4,132 or 95.23 percent of forecast, and 6.32 percent of total strength. The Regular Force attrition trend has been relatively constant during the last five years, ranging from a low of 5.35 percent in fiscal 2003–2004 to the current peak, and averaging 5.91 percent.

Development of Military Career Policies

In July 2004, the Regular Force Terms of Service Project implemented the policy to raise the compulsory retirement age to 60 years in both the Regular Force and Primary Reserve Force.

In March 2005, the approval of an amendment to the Canadian Forces Superannuation Regulations that defines the new "intermediate engagement" of 25 years established the last element of the legal basis for implementing most of the remaining changes to Regular Force terms of service.

Primary Reserve

The Reserve Force is essential to the CF mobilization-planning doctrine. Reservists provided the CF with a proven cost-effective way to increase the CF capacity required at each stage of mobilization.

For detailed information on the Reserve Forces, see Section 5.

Promote Diversity and Inclusiveness

CF Recruiting Centres and Recruiting Detachments continued the development of a diversity recruiting initiative by dedicating 20 person years and $1 million in operations and maintenance funding to efforts targeting groups identified as "underrepresented". Currently, there is no capability to track specific groups other than women because the data is tracked by gender on enrolment. Other underrepresented groups have to voluntarily self-identify which, does not represent the entire target group. In fiscal year 2004–2005, the CF recruited 1,414 women, representing 15.3 percent of overall recruiting results.

Publications

The CF are proactive in promoting and supporting a diversified culture and have developed a number of publications aimed at enhancing the understanding of, and respect for, Canadian multiculturalism. "*For My Country*" was published in fiscal year 2004–2005. The CF continue to promote the publication "*A Tip Book for the Canadian Forces*" to all CF leaders and supervisors to foster an appreciation of the benefits of diversity and Employment Equity (EE) in the workplace.

Military Learning and Professional Development

Qualification Training and Specialty Training

The Public Affairs Training and Professional Development program for 2004-2005 led to new and advanced training for Public Affairs Officers as well as other DND/CF clients, ensuring all communicators can convey departmental messages and respond to crisis situations. As a leader in Government and operational communications, the training carried out by Training and Professional Development fostered relationships with our allies and other government departments, creating opportunities to provide public affairs training to these groups.

The Office of the Judge Advocate General (JAG) offered courses on the law of armed conflict and military justice to ensure that the CF uphold the rule of law when deployed on operations. During fiscal 2004–2005, JAG staff conducted 53 courses, training 1,675 CF personnel.

Training/Education Costing Model

A costing model was implemented in March 2005 to more accurately forecast Individual Training and Education requirements and costs.

Personal Enhancement Program

A revised suite of education reimbursement programs was implemented in 2004-2005 for the Regular Force and Primary Reserve following a comprehensive review aimed at promoting continuous learning. While full-time subsidized education programs remained unchanged, the Education Reimbursement portion of the Personal Enhancement Program was replaced by a Regular Force Education Reimbursement Program (part-time), a Primary Reserve Education Reimbursement Program, and a Skills Completion program to upgrade military skills and experience to ease the transition to civilian employment upon completion of military service. Individual Learning Plans were introduced as part of the approval and counselling process. For more information, visit http://www.cda.forces.gc.ca/er/engraph/home_e.asp

Centre for National Security Studies

The Canadian Defence Academy (CDA) continued examining the revitalization of a Centre for National Security Studies and is currently refining the Homeland Security area of responsibility.

Professional and Leadership Development for All Ranks

During the reporting period, the Canadian Forces Leadership Institute continued to conduct a wide variety of research in the area of leadership, including the Socialization of Officer Cadets at RMC; Requisite Leader Attributes for the CF; and In the Breach: Perspectives on Leadership in the Army Today. It also launched the Strategic Leadership Writing Project to produce a distinct Canadian body of operational leadership knowledge. To access CFLI research papers, visit: http://www.cda.forces.gc.ca/Canadian ForcesSLI/engraph/research/research_e.asp.

The Canadian Forces Leadership Manual framework endorsed by the Armed Forces Council on April 28, 2004 has been incorporated into the CF system of manuals and doctrine on leadership and the profession of arms. *Leadership in the Canadian Forces: Doctrine* and *Leadership in the CF Conceptual Foundations*, published by the Canadian Forces Leadership Institute in March

2005, are available in PDF format at: http://www.cda.forces.gc.ca/CANADIAN FORCESLI/engraph/leadership/leadership_e.asp

Generate Personnel–Civilian

Recruiting and Retention

Public Service Modernization Act

The approval of the *Public Service Modernization Act* (PSMA) changed the way labour relations and staffing are conducted and as a result, required a significant cultural change in the overall approach to civilian HR management. For example, the introduction of increased flexibility and strengthened accountability in the HR regime make it easier to attract, hire and retain the best people.

In fiscal year 2004–2005, the Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian) [ADM (HR–Civ)] focussed energies on PSMA training for both HR practitioners and DND managers to impart the knowledge, skills and competencies required.

Recruiting for the Future

A multi-year recruiting effort to address shortages of critical competencies in the Defence civilian workforce began in the spring of 2003. During this reporting period, civilian recruiting strategy focused on six groups: Computer Science (CS), Engineering (EN), General Labour and Trades (GL), Purchasing and Supply (PG), Ship Repair (SR) and Ships' Officers (SO).

During fiscal year 2004–2005, ADM (HR–Civ) developed the first Strategic Intake Plan (SIP) for Defence employees. It identified horizontal issues and trends to help Defence recognize shortages of critical skills and formulated strategies to correct them. Also during this reporting period, a Human Resources Plan was developed for the Executive (EX) group, and staffing officers were assigned specifically to convert the work done by contractors to indeterminate civilian positions.

Retention

Retention strategies undertaken during the reporting period included:

- Work to determine both the quantitative and the qualitative data linked to retention issues with the expectation of delivering a departmental retention strategy to address gaps and deficiencies by fiscal year 2005–2006;
- Development of a pilot Leadership Development Program (LDP) for feeder groups to ensure succession planning at the executive level. The pilot is due to be launched in fiscal year 2005–2006 with full implementation of the LDP planned for March 2008;
- Informing the Civilian Human Resources Committee (CHRC) regarding the Executive Performance Management Program and disseminated EX employment equity statistics to Level 1s; and
- Holding a DND Executive Conference in November 2004. Topics included DND Priorities and Future Directions; Expenditure Management Review: Common Administrative Services; and the Modern Management Agenda.

Developments in Hiring and Retention

During the reporting period, ADM(HR–Civ) staff:

- Developed and distributed brochures promoting Defence as an employer of choice for civilians to CF Recruiting Centres and regional job fairs;
- Conducted a horizontal issues and trends analysis of Group and Command HR plans;
- Identified surge requirements in terms of turnover, growth, contractor conversion and project staff requirements; and
- Approved a Wellbeing Framework as a key pillar for the retention of the civilian workforce. The framework presents different aspects of wellbeing. Employees who feel "well" at work are more likely to stay with the organization, are more motivated and show commitment to their work.

Public Service Employment Act

The *Public Service Employment Act* coming into force in December 2005 is intended to modernize hiring and promotion in the Public Service of Canada, redefine "merit" in the Public Service context, and establish new recourse mechanisms. During fiscal 2004–2005, Defence prepared for the new legislation by:

- Consulting management and unions on a new departmental staffing framework;
- Developing new policies, guidelines and tools;
- Strengthening the role of human resources planning in the staffing process; and
- Ensuring that human resources management systems were adapted to new legislated requirements.

ADM(HR–Civ) staff also conducted a clause-by-clause impact analysis of the *Public Service Employment Act (PSEA)*, and produced a PSEA project implementation plan and consultation, learning and communication strategies. The first HR community workshop was held in February 2005 to address policy and guideline requirements.

Diversity and Inclusiveness

The promotion of diversity and inclusiveness in the workplace remain ongoing corporate priorities and are, in fact, central to achieving the Defence Mission. Diversity is a source of strength and creativity, and plays a pivotal role in making the organization modern and forward-looking. The Canadian Human Rights Commission declared that DND was fully compliant with the 12 statutory requirements of the *Employment Equity Act* and the Department has begun implementing its post-compliance strategies.

Classification

The Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) provided guidance on classification system reform in July 2004. DND has implemented the first phase of change to be followed by additional change in fiscal year 2005–2006.

In preparation for the TB classification policy changes, a classification reform action plan was developed and was presented to the Civilian Human Resources Planning and Coordinating Committee in November 2004. The action plan included quarterly disclosure of position reclassifications on the web, starting October 2004. This information is available at: http://www.forces.gc.ca/hr-civ/engraph/ReclassBD_e.asp

Work Descriptions

During the reporting period, ADM (HR-Civ) developed 63 generic work descriptions and began to address issues of governance, classification practice and culture change that are necessary precursors to the wide use of generics within DND. To develop generics, ADM (HR-Civ) will work from an extensive inventory of work descriptions created for the Universal Classification System. An on-line Committee Readiness Kit was also developed for managers who will sit on classification committees.

Internship and Apprenticeship

Consistent with the public service-wide initiative to strengthen the policy function in government, the Policy Group seeks to ensure that the Department maintains a cadre of qualified and knowledgeable policy officers. To do so, it manages the Policy Officer Recruitment Program through which it hires talented individuals possessing a minimum of a Master's degree in policy and defence-related fields. This intern program, which began in 1987 as an ad-hoc, two-year program, has become a successful five-year recruitment and development opportunity for policy officers.

In order to provide a range of experience, interns are placed in a number of different 12-month assignments both within and outside the Policy Group. Interest in the program has been increasing steadily throughout DND. In addition to the Policy Group, individuals have been assigned to public affairs, infrastructure and environment, the Maritime Staff, and both the VCDS and DCDS organizations.

In addition, eight business cases were submitted to establish or extend apprenticeship programs, or develop succession plans for occupations subject to high attrition, such as Computer Science Administration (SC), Firefighters (FR), General Labour and Trades (GL&T), Engineering (EN), Heating, Power and Stationary Plant Operation (HP), Ships' Officers (SO) and Ship Repair (SR). For example, Maritime Command conducts apprenticeship programs in partnership with Human Resources and Skills Development Canada, provincial employment departments, and colleges and universities. Despite these efforts, shortages remain in key operational and support occupations, especially the SO, SC and EN groups, caused by the high skill requirements of Defence work, and stiff competition from the private sector for construction trades.

The ADM (HR-Civ) Functional Assessment of Executive HR plans completed in January 2005 highlighted concerns related to our key corporate priority of aligning workforce renewal processes to better meet departmental and CF needs. As a result, one recommendation for action was to fund a study of apprenticeship programs across Groups/Commands to ascertain best practices, identify gaps and potential synergies, and recommend priorities for action. This study will be conducted in fiscal year 2005–2006.

Civilian Learning and Professional Development

Defence supported a learning culture by approving the Civilian Continuous Learning and Development Policy and introducing the Personal Learning Plan. Approval was received for the proof of concept for the Learning Management System/Learning and Career Centre Network and the DND Civilian Learning and Professional Development Framework. The Department also awarded 15 scholarships to civilian employees.

ADM (HR Civ) Performance Measurement

Performance measurement in ADM (HR-Civ) has focused predominantly on the strategic objective of Timely and Effective Service. To that end, regular reports on the speed and volume of staffing, classification, and staff relations transactions have been prepared for management review and corrective action. The first Client Satisfaction Survey was administered this fiscal year and the results were integrated in the performance measurement framework. This survey provided a picture of client satisfaction levels with the various HR services. Ten of the eleven HR services received a satisfaction level of 70 percent or higher. Overall, the results were very positive.

Joint Military and Civilian Learning

Defence Learning Network

The Defence Learning Network (DLN) project continued to build the infrastructure to deliver "e-learning" (computer-based self-directed training) to Defence workstations across Canada through departmental information systems, and to deployed CF members through the Internet, applying the anywhere, anytime and just-in-time philosophy. The DLN project directly supports the Treasury Board's Government On-Line (GOL) initiative and the Canadian Government's thrust towards more effective use of technology.

An existing network of sixteen Learning and Career Centers in major centres across Canada provided varying levels of learning, training and career services to military and DND civilian populations. The DLN project has gained international recognition[6] for its work in e-learning standards and its implementation of one of only three Advanced Distributed Partnership Labs in the world, which is located in Ottawa. This Lab primarily provides support to courseware designers and instructional designers across DND and the CF through research and development, testing, evaluation and demonstration of content, courseware and tools. Consequently, DND was recognized as a substantive voice in global "e-learning" and the project provided services to a growing number of people on its Learning Management System.

Strategic Training and Experimentation

Canadian Manoeuvre Training Centre

The establishment of the Canadian Manoeuvre Training Centre (CMTC) is the cornerstone initiative to army transformation. CMTC will provide the CF with a world-class force-on-force collective training institution that will prepare Tactical Self Sufficient Units to operate, survive, fight and win in the new global security environment. During this reporting period, work began to establish the CMTC in two phases: Initial Operating Capability, scheduled for April 2006 and Final Operating Capability (FOC). The FOC will be incremental with new capabilities being integrated into the training as they are fielded.

---

[6] United States Office of the Secretary of Defence, Director Readiness and Training "Certificate of Appreciation"

Training Exercises and Experimentation

Defence Research and Development Canada (DRDC) participated in Unified Defence 2004, a major US Northern Command exercise in Colorado Springs with both military and civilian participants. The scenario consisted of many public security and military response events, including nuclear detonation, natural disasters and disease outbreaks requiring extensive collaboration and consultation between the national governments and within each nation's government departments and agencies. Such collaboration stresses strategic partnering, and engages the numerous planning and training options being developed under the Strategic Collective Training Plan.

DRDC participated in the NATO Research & Technology Organization (RTO) demonstration of "First WAVE" (or "Warfighter Alliance in a Virtual Environment"). This demonstration of new training capabilities enabled by advanced simulation technology was the largest, most complex activity ever undertaken by the RTO, and featured networked, real-time simulation of combined air operations. It brought together personnel, training simulators and systems from Canada, France, Germany, Italy, the Netherlands, the UK and the United States. The demonstration showed that distributed simulation could contribute significantly to transformation, and enhance and complement national training.

Research and Technical Studies

The DRDC Suffield research centre acquired a new CB^{plus} facility that provides a leading science and technical capability in exposure-chamber based chemical/biological protection. The new facility permits scientists to conduct research and technical studies in materials science and in the performance of military and first responder personal protective systems used against toxic chemical and biological compounds. It also serves as a platform for research on chemical and biological detection and identification systems, and for defining medical countermeasure protocols.

Provide Equipment

Equipment is a vital aspect of transformation. Defence must keep up with technological change, blending the equipment we have now with emerging systems while ensuring interoperability with the U.S. and other coalition partners.

The following projects were identified as priorities in fiscal year 2004–2005.

Maritime Helicopter Project

The purpose of this project is to replace the CH124 Sea King with a fleet of 28 new fully equipped CH–148 Cyclone Maritime Helicopters (MH) bundled with a long-term in-service support contract and modify the Halifax class ships to accommodate the new maritime Helicopters. This replacement will address the operational deficiencies of the current CH124, eliminate the supportability difficulties of the older airframe, and provide a sufficient fleet size of multi-purpose shipborne MH for operations well into the 21st century.

After a thorough bid evaluation process, the Government of Canada announced, on 23 July 2004, the selection of the H92 proposed by Sikorsky International Operations Inc as the winner. The MH Acquisition and In-Service Support Contracts were awarded on 22 November 2004.

Mobile Gun System

The Mobile Gun System Project will deliver 66 armoured fighting vehicles with associated integrated logistics support. These vehicles will be fully developed, requiring only minimal modifications to accommodate Canadian equipment. The project's critical timings are designed to coincide with the development and production schedule of the US Army's Stryker project to ensure economy of scale in production of both the vehicles themselves and their spares. The Mobile Gun System Project is currently in the definition phase, and work has been focused on obtaining effective project approval from the Treasury Board by December 2005.

Medium Support Vehicle System

A cornerstone of army transformation, the Medium Support Vehicle System (MSVS) Project will replace the Medium Logistics Vehicle Wheeled with a new truck in two variations: a standard military pattern truck for operational units (1,500 to be supplied), and a "militarized" commercial-pattern truck for Reserve training in Canada (800 to be supplied). The project will also acquire 1,000 Special Equipment Vehicle Kits for converting MSVs of either basic type for support functions (e.g., a "containerized" dental clinic), and 300 container trailers. The MSVS Project is about to enter the definition phase.

Multi-Mission Effects Vehicle

A key element of army transformation is the combining of the Mobile Gun System (MGS), the LAV TOW Under Armour and the Multi-Mission Effects Vehicle (MMEV) into a Direct Fire System. As part of this system, the MMEV project will transform the current Air Defence Anti-Tank System (ADATS), significantly enhancing its direct fire capability by providing the ability to engage non line of sight targets. It will provide precision direct fire at ranges up to eight kilometres while continuing to provide ground-based air defence against aircraft and helicopters. During the assessed period, options analysis work was completed and the definition phase of the MMEV project should begin in mid-2005. Fielding of the first of 33 MMEV's should begin in 2009.

HMCS *CHICOUTIMI* Extended Repair Docking Work Period

The objective of docking HMCS *CHICOUTIMI* for extended repair is to rectify deficiencies caused by the submarine's tragic fire of October 2004, and to implement Canadianization modifications and other engineering changes planned for all four boats of the Victoria class to increase their capabilities and availability.

Joint Support Ship

The primary objective of the JSS project is to ensure that the Canadian navy maintains its current naval task group logistics support, while ensuring that the CF have an adequate, assured strategic sealift capability to allow it to deploy and sustain operations in support of government policy and enhancing Canada's capability for joint command and control of forces ashore. The project received Treasury Board approval on 24 November 2004 and entered the Definition phase. A letter of interest was issued in February 2005 asking industry to form teams and to indicate their interest in the project. A Request for Proposal will be issued during the fall of 2005, leading to the awarding of two Definition contracts in mid-2006. It is anticipated that the project will be ready for effective project approval in mid-2008.

Joint Space Support

The Joint Space Support Project (JSSP) objective is to implement capabilities for theatre-level access to space-based information. The JSSP conducted an extensive stakeholder analysis with senior managers to gather information to assist the project in delivering capabilities that will be modern, multi-purpose and cost-effective. The project established Working Groups comprised of Senior Managers to further refine capability requirements. The JSSP capabilities (Surveillance/Reconnaissance support, Space Situational Awareness, and Global Positioning System (GPS) Support) are recognized assets in achieving defence tasks as demonstrated during *Operation ATHENA* and *Operation SAFARI*.

High-Frequency Surface-Wave Radar (HFSWR) Network Project

The aim of the HFSWR Network Project is to establish a network of high-frequency surface-wave radar sites capable of detecting, locating and tracking vessels in near-real time in portions of Canada's Atlantic and Pacific approaches. This capability will significantly increase maritime domain awareness and enhance the ability of the CF to monitor Canada's territorial waters, keep track of offshore fishing, counter a variety of maritime smuggling schemes, and support anti-pollution measures at sea. The project received Effective Project approval (EPA) by PMB in May 2004, and approval by Treasury Board is delayed pending the completion of a frequency licensing study by Industry Canada.

Fixed-Wing Search and Rescue Aircraft Project

The goal of the Fixed-Wing Search and Rescue (FWSAR) Project is to acquire 15 new, commercial-type, multi-engine aircraft to replace the 1960s-vintage CC-115 Buffalo and CC-130 Hercules aircraft currently flown by SAR squadrons. Because the fixed-wing SAR aircraft was identified as one of the CF's top three acquisition needs, it became a priority in Budget 2004. The definition and finalization of a procurement strategy has been a challenge for the project, this issue is currently being worked by DND, PWGSC and Industry Canada.

CF-18 Hornet Modernization Project

The CF-18 Hornet Incremental Modernization Project is progressing and continuing to deliver modernized CF-18 aircraft. Integration and compliance challenges are being carefully managed with the contractor to keep progress on schedule.

CP-140 Aurora Incremental Modernization Project

The CP-140 Aurora Incremental Modernization Project (AIMP) also continues according to plan despite system integration and compliance challenges and risks that are being carefully managed with the contractor to keep progress on schedule. Of note, the last aircraft to receive Block 1 modifications was inducted at IMP in Halifax, NS. Furthermore, a contract was signed in fall 2004 to embody an interim stand-alone Electro-Optic Infrared capability that will provide state-of-the-art imaging well ahead of the originally planned implementation in 2008–2009. A prototype was successfully tested and production commenced.

Joint Information, Intelligence Fusion Centre (JIIFC)

The JIIFC achieved initial operating capability, allowing it to develop processes, procedures and connectivity across the many different information stovepipes.

Navigation Warfare Program

The objectives of the Navigation Warfare (NAVWAR) program are to protect friendly use of the Global Positioning System signal, remain interoperable with allies, and deny the use of the Global Navigation Satellite System to adversaries. The program progressed in close co-operation with Australia, the UK and U.S. under a U.S.-led four-party NAVWAR Memorandum of Understanding.

For additional information on these and other Major Crown Projects visit: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/oonative/rep-pub/ddm/dpr/dpr2005/j-mcp_e.asp.

Other Modernization Initiatives

The Materiel Group continued to develop Optimized Weapon System Management (OWSM) contracts for the CC-130 *Hercules*, CF-18 *Hornet*, CP-140 *Aurora* and CH-146 *Griffon* fleets. An OWSM contract consolidates several in-service support contracts into a major long-term performance-based agreement to reduce administration costs and give the contractor incentives to provide support more effectively.

The Materiel Group also continued to apply the Standing Offer concept successfully to advanced life-cycle management activities. The Long-Term Standing Offer (LTSO) Program for mobile support equipment shortens acquisition times and is cost effective. For example, government departments achieved economies of scale by consolidating Crown vehicle purchases for standard commercial, militarized commercial and custom-built vehicles such as ambulances and the mid-range truck.

A new Mobile Support Equipment Repair and Overhaul (R&O) Re-Life Standing Offer Program was also established, targeting key operational fleets for rejuvenation. The benefits included increased standardization and enhanced reliability. The LTSO for critical runway maintenance equipment is an example of this approach. The combined estimated value for the current LTSO Program including R&O Re-Life activity is approximately $157.1 million.

Defence strengthened and continued to implement key domestic and international public and private sector alliances for the provision of end-to-end materiel acquisition by:

- Enhancing materiel relations between the Department of National Defence (DND) and the U.S. Department of Defence (DOD) through active participation in the conference of

National Armaments Directors, the North American Technology and Industrial Base Organization, the Armaments Co-operation Management Committee and in bilateral discussions with the Undersecretary of Defense (Acquisition, Technology and Logistics);

- Initiating Canada-U.S. Test and Evaluation Program (CANUSTEP). Seven DND CANUSTEP Program Agreements (PA) were initiated in fiscal year 2004–2005, and one PA Amendment signed at an estimated combined value of US$1.97 million. This represents a cost avoidance of approximately US$591,000. In this same timeframe, there have been two Co-operative Test and Evaluation CANUSTEP PA valued at US$1.23 million;
- Initiating three Joint Strike Fighter (JSF) development projects in concert with Industry Canada and identifying 330 opportunities for Canadian Industry. Canadian companies have won 147 contracts with a value during the System Design and Development (SDD) phase of US$131 million; and
- Awarding a total of 760 contractual documents totalling $47.5 million to Aboriginal firms surpassing the $20 million DND/CF target for calendar year 2004 by $27.58 million. Contracts were awarded for hazardous materials removal, diving equipment, polar bear monitoring, air charter services, wilderness training, and informatics professional services, among other things.

Life-cycle Management and Equipment Availability

Disposal of Surplus Vehicles

Defence leads the federal government fleet-management community in disposal of surplus vehicles, playing a key role on the Interdepartmental Disposal Panels and establishing requirement and bid-evaluation criteria. This work led to the acceptance in 2004 of a new National Master Standing Offer (NMSO) from a consortium of independent Canadian service providers called the ICAN Group. Effective communication with clients and service providers has combined with the introduction of industry-leading processes and tools to increase returns from vehicle sales significantly. The reinvestment of these funds in Defence fleets and the consequent reduction in maintenance and life-cycle costs have raised fleet-management standards and benefited the entire federal government.

Conclusion: Generate Forces

The ability to recruit, train and retain personnel, and to ensure that Defence culture reflects Canadian values and expectations, is essential to the achievement of the Defence mission. Of equally vital importance is the ability to identify equipment requirements, and to develop, test and procure equipment. The activities undertaken by the Generate Force capability program reflected the emphasis Defence has placed on developing a professional, effective and sustainable civilian and military Defence Team.

Sustain Forces

The Sustain Forces capability program is essential to our ability to employ military forces in Canada and abroad. In doing so, Defence must be able to support the people, equipment and infrastructure needed to execute operational tasks and missions, and carry out operational requirements over time.

Planned Results

Our priority for sustaining the CF includes personnel, equipment maintenance and repair, logistics support to operations, and infrastructure necessary to conduct military operations. It also includes support to the health and wellness of CF members and the wellbeing of employees.

Resources

Sustain Forces: Resources Consumed Net of Revenues

	Actual Spending 2003–2004	Actual Spending Without OCIPEP 2003–2004	Planned Spending 2004–2005	Authorities 2004–2005	Actual Spending 2004–2005
Departmental Spending ($ thousands)	$4,796,422	$4,796,422	$5,375,654	$5,431,629	$5,274,166
Capital Spending ($ thousands) (included in Departmental Spending)	$494,605	$494,605	$721,539	$531,123	$508,670
Human Resources–Military (FTEs)	22,316	22,316	23,134	n/a	23,184
Human Resources–Civilian (FTEs)	13,790	13,790	13,245	n/a	13,785

Manage Program Resources

People remain the greatest strength of DND and the CF and are its most valuable resource. Defence must ensure that CF members and their families enjoy the quality of life they deserve. It must also ensure the wellbeing of the civilian personnel who provide valuable support to military operations.

Promote Wellness and Health – Military

The CF are committed to provide the capabilities necessary to assess, support and enhance the health of CF personnel and the quality of life of defence personnel and CF members' families.

The CF recognize that the pre-deployment screening processes and post-deployment reintegration measures enable soldiers, sailors, air personnel and their families to meet the personal and professional challenges of international operations. The new Screening and Reintegration policy, CANFORGEN 112/04, published in August 2004 introduced a two-tier screening process and refined the four-phase reintegration process.

In 2001, the CF initiated the Human Dimensions of Deployment Study to understand the effects of personnel tempo (PERSTEMPO)[7] on CF members and their families. In 2004, the preliminary results of that research were analyzed and used as the basis for the development of a new policy.

Health Care

A CF Health and Lifestyle Survey was administered to gather data on current health and lifestyle issues such as workplace satisfaction, rates of smoking, levels of physical activity and substance use. Data analysis is ongoing, with results expected in summer 2005.

For the first time in four years, the percentage of CF members requiring extended (over 90 days) sick leave was reduced and the rate of increase in sick leave used, such as the number of days per CF member and percentage of lost person years, was also reduced. The percentage of sick leave days required for mental health conditions led all other causes at 45 percent — depression being the largest specific diagnosis of CF members needing sick leave for a mental health disorder.

Health Care Initiatives

The CF implemented different initiatives to enhance continuity of care, improve access and ensure standardization by:

- Implementing the Primary Care Renewal Initiative, instituting collaborative practice and care delivery by teams of professionals knowledgeable about individual and unit needs;
- Establishing the Maintenance of Clinical Skills Programme for Medical Technicians, to ensure that skills remain current; and
- Improving mental health services access and ensuring standardization in early assessment, diagnosis and treatment of high-prevalence mental health problems.

Close co-operation with Veterans Affairs Canada (VAC) continued to ensure that CF members' expectation of seamless transition to services upon release is realized. VAC also has provided regional referral services that assist in providing assessment for those suffering severe operational stress injuries.

Canadian Forces Health Information System

The Canadian Forces Health Information System commenced phase two of a three-phase project in December 2004. Phase two will allow authorized CF providers to access CF members' health information over the Defence Wide Area Network (DWAN) regardless of their location. In addition to rolling out centralized electronic patient scheduling and registration capability, new clinical applications to support healthcare delivery will be piloted and implemented, including laboratory, radiology and order results review for use by physicians.

Customer Relationship Management Program

The Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA) implemented a Customer Relationship Management Program to facilitate the transition of military personnel and their families upon posting, and to streamline the administration and fee payment function for all authorized patrons of Non-Public Fund facilities.

---

[7] PERSTEMPO is the sum of demands made by military service upon Canadian Forces members, such as time away from home for training, deployments, and job requirements.

Service Income Security Insurance Plan Financial Services

The Service Income Security Insurance Plan (SISIP) Financial Services (FS) program implemented the provisions of Bill C-44 to compensate military members injured during service.

Rx2000

Rx2000 continued with the implementation of a number of initiatives clustered in four streams of activities: Continuity of Care, Accountability, Force Health Protection and Health Services Human Resources. As part of building a healthcare delivery structure that ensures continuity of care, the *Rx2000* project oversaw the accreditation of the Ottawa and St-Jean/Longue-Pointe Health Care Clinics by the Canadian Council for Health Services Accreditation.

Rx2000 continued implementing an accountability framework with the establishment of a trial performance measurement framework using a tailored balanced scorecard in four of its clinics, substantive work on the governance of the Canadian Forces Health Services, and the validation of the structure of the intermediate level headquarters.

The Project to establish programs for health protection came to fruition in 2004–2005, with all deliverables associated with this initiative completed. This initiative included the establishment of three deployable hazardous health assessment teams capable of deploying anywhere in the world to conduct air, water and soil analyses. Further, the initiative included a comprehensive national health promotion capability and an enhanced occupational and environmental medicine capability.

Finally, *Rx 2000* developed a human resource network to ensure sustainability of CF healthcare services. The Canadian Medical Association (CMA) has now granted a two-year accreditation to the Canadian Forces Medical Services School/Canadian Forces Dental Services School for its Physician Assistant training program.

The project continued to: recruit clinicians as serving members in the Health Services primary reserve; upgrade and converge reserve and regular force personnel training; increase educational requirements for reserve personnel; establish a medical simulation training centre in Valcartier; and focus on the attraction and retention of military and civilian clinicians.

Quality of Life

Defence is committed to provide CF members with excellent quality of life at work, at home and in theatre. A primary concern for Defence is providing cost-effective residential housing for CF members and their families.

Functional Accommodation Standards were promulgated for residential and training accommodations. The army maintained a satisfactory ability to support its personnel in garrison as demonstrated by the corresponding Base Service Index data of approximately 78 percent of the VCDS-desired standards. However, problems continue to exist with regard to building and facility maintenance as the infrastructure ages and maintenance demands increase.

The CF also ensured that the quality of life of defence personnel and their families was maintained through the different initiatives listed below.

- The CF worked closely with Veterans Affairs Canada to harmonize programs that help CF members and their families make a smooth transition to civilian life. The CF also had considerable input into the development of the New Veterans Charter legislation (Bill C-45) recently enacted by the Government of Canada. This new Veterans Charter, which will come into effect April 1st 2006, contains the most significant changes to occur to veterans' benefits and services since the end of the Second World War. The CF continued operating the Mission Information Line (MIL) providing a bilingual, toll-free, 24-hour telephone service for families of Canadian military personnel serving in operations outside Canada. In the 2004–2005 fiscal year, more than 35,000 calls were received and Mission Information Line staffs were involved in more than 1,300 telephone interventions;
- The Military Family Resource Centres (MFRCs) provided bilingual services through more than 11,000 hours of emergency childcare services in response to the requirements of military operations and more than 10,500 "Welcome" packages were distributed by MFRCs to newly arrived military families throughout the 2004 Active Posting Season; and
- The CF implemented a Non-Public Fund Training Module for Base and Wing Commanders and for all new CF recruits, whereby they receive tailored presentations and appropriate information packages on the full range of morale and welfare programs accessible to them throughout their careers.

The following are some examples of initiatives undertaken by the CF to provide a better quality of life through entertainment, rest and recreation and on-line resources for deployed members:

- The CF ensured members get the opportunity to use their leave allocation during the year. The number of days of annual leave not taken in a given year is decreasing. With the exception of 2001–2002, likely attributable to the events of September 11, 2001, operational tempo has not had a significantly detrimental effect on the ability of CF members to take their leave.
- Approximately 40 Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA) employees were deployed on six-month tours to Afghanistan to deliver a variety of services to CF personnel, including the management of the Home Leave Travel Assistance program, Rest & Recreation services, sports & fitness programs, retail operations, and accounting and retail warehouse services to Task Force Kabul;
- The CF implemented the CANEX "What You Need" program, whereby members on deployment can purchase items on-line for shipment to families or to themselves in theatre;
- Military Family Resource Centres have portals available to support members and their families who are posted in Europe and the UK;
- The CF Radio and Television continued to provide "a bit of home" through regular programming to deployed forces in Afghanistan and on ships in the Persian (Arabian) Gulf; and
- CFPSA's Deployed Operations section delivered other support programs for deployed members, including "*Op SANTA CLAUS*" (responsible for delivering more than 4,000 Christmas gift packages to deployed members in 2004), and a wide range of Rest and Relaxation (R&R) programs including the production of six CF Show Tours that attracted an audience of more than 7,000 deployed members.

Promote Wellbeing – Civilian

Defence employees occasionally find that work-related, family, financial, addiction or legal problems as well as physical or mental illness affect their performance at work. Civilian employees can find help through the Employee Assistance Program (EAP), a confidential and voluntary peer-referral program supported by both unions and management that helps employees deal with problems affecting their personal and/or professional lives. On average, 10% of Defence civilian employees use the EAP annually.

Initiatives to promote civilian wellbeing included:

- The Employee Wellbeing Framework was approved in the 2004–2005 fiscal year. This includes programs and activities such as workplace accommodation, awards and recognition and the EAP; and
- A new Workplace Accommodation Policy was developed and promulgated. Commands/Groups can also access a centralised Workplace Accommodation Fund to cover accommodation-related costs, as applicable. Under the *Canadian Human Rights Act*, Defence has a duty to accommodate the employment-related needs of DND employees and prospective employees that arise from a prohibited ground of discrimination[8] up to the point of undue hardship.

Sustain Equipment

Whole Fleet Management

The navy made significant progress in developing, promulgating and implementing an all-encompassing, affordable and sustainable Readiness and Sustainment (R&S) policy to meet force generation, force employment, international and domestic commitments. As a result there has been progress to key elements of the Strategic Capabilities Investment Plan and Long-term Capital Plan (Construction), addressing the most pressing naval personnel deficiencies and the implementing a sustainable Fleet Support Plan that directly links with the R&S policy.

Land Forces units continued to meet the directed targets for levels of Vehicle Off Road (VOR) but consistent problems with shortages of spare parts remain thus preventing the army from reducing its VOR rate. The introduction of Whole Fleet Management in the 2004–2005 fiscal year has reduced unit holdings and will result in the centralization of stocks at Depots with Equipment Fielding Co-ordination Centres. Domestic and deployed support continued to be provided through a combination of uniformed personnel, contractors and civilian members of the Defence Team.

Equipment Procurement

Defence provided the capability to sustain nationally managed equipment through the effective and efficient execution of the National Procurement Program (including reprovisioning, life cycle management, transportation, repair and overhaul, quality assurance and engineering testing). For example:

---

[8] The Canadian Human Rights Acts defines "prohibited grounds of discrimination" to include race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted.

CH 149 Cormorant: The air force declared the Cormorant fully operational on September 1, 2004. The Weapon System Manager has taken full responsibility for the aircraft and is managing in-service issues through the In-Service Support Contract (ISSC). The Cormorant has already proven its superior SAR capability over the Labrador on numerous critical SAR missions. It has enhanced our SAR capability and coverage throughout our large area of responsibility.

Light Armoured Vehicle (LAV) III: A Wheeled Light Armoured Vehicle (WLAV) Optimized Weapon System Management (OWSM) Contract for three years plus two one-year extensions with General Dynamics Land Systems Canada was signed on April 1, 2004. The first year is complete and General Dynamics has ramped up its staff and infrastructure to meet the WLAV Optimized Weapons System Support (OWSS) requirements. It has established a new WLAV Turret support facility in Woodbridge, VA, and set up three new subcontracts for Repair and Overhaul.

VICTORIA CLASS submarines: The Engineering and Supply Management (ESM) contract signed with BAE Canada was a transitional contract designed to assist in the introduction of the class into the fleet. The ESM contract is currently in its first optional extension year and negotiations are ongoing for a second optional extension year to take the contract out until August 28, 2006.

Support Operations

The CF successfully provided military personnel support to 17 deployed missions during the past year for deployment, rotation and redeployment. In doing so, the CF maintained the Deputy Chief of the Defence Staff (DCDS) manning ceilings and maintained the Operational Personnel Management System (OPMS). There remains a requirement to advance the integration of OPMS and Canadian Forces Taskings, Plan and Operations System to allow for more consistent transfer of data between the systems.

Logistic Support

The Materiel Group effectively co-ordinated logistics support arrangements for six new operations: *STRUCTURE, AUGURAL, IOLAUS, SIRIUS, BRONZE* and *BOREAS*. DND also supported up to 17 continuing missions and closed down two others and downsized one. For example, Defence:

- Supported redeployment of the Maritime Forces from *Operation ALTAIR*;
- Supported elements of Joint Task Force 2 (JTF2) in-theatre and their redeployment back to Canada;
- Supported large scale rotation changes for *Ops DANACA, ATHENA* and the closure of *Op PALLADIUM*; and
- Contracted airlift to deploy the Disaster Assistance Response Team (DART) to Sri Lanka and then contracted sealift for redeployment to Canada.

The Infrastructure and Environment Group provided military engineering preparation, planning and support co-ordination for CF contingency operations by:

- Providing strategic level engineer advice, support and co-ordination to the following operations: *ARCHER, ATHENA, AUGURAL, BOREAS, BRONZE, DANACA, SAFARI* and *STRUCTURE*;
- Drafting and staffing an improved chapter of the DCDS Directives on Deployed Operations on Military Engineer Support;
- Coordinating and providing timely and effective mine and countermine information to the CF and DND; and
- Staffing infrastructure projects for Camp Mirage and Camp Julien.

The Air Force Support Capability developed a proposal to improve the managed readiness of air force support personnel and to address support equipment shortfalls. During fiscal year 2004–2005, $2.5 million was invested in deployable equipment at air force Wings across the country to improve the deployable posture of air force support teams.

Infrastructure

The DND/CF Realty Asset portfolio is large, extremely varied, functionally and geographically diverse, and essential for DND/CF to fulfil the Defence mission.

The DND/CF realty assets portfolio includes national (mainly) owned and international leased assets, making DND one of the largest custodians of Canadian government realty assets. By area, National Defence has approximately 33 percent of the buildings inventory of the federal government and seven percent of the federal land inventory. National Defence is the largest building owner by quantity (i.e. number of buildings) in the federal government, holding almost 44 percent of the federal inventory[9]. DND/CF have 20 bases/wings (two naval, eight army, nine air force and one training) and have military installations in every province and territory located in 290 cities/municipalities across Canada. The total realty replacement costs for DND land, buildings and works, including housing, was estimated at $19.5 billion. The responsibility associated with managing such vast amounts of realty assets placed a significant demand on our sustainment capability this past year.

Significant progress has been made in developing, promulgating and implementing an all-encompassing, affordable and sustainable Readiness and Sustainment (R&S) policy to meet force generation, force employment, and international as well as domestic commitments. Key elements of the Strategic Capabilities Investment Plan and Long-term Capital Plan (Construction), which address the most pressing naval personnel deficiencies and the implementation of a sustainable Fleet Support Plan, are directly linked with the R&S policy.

In fiscal year 2004–2005, the army's efforts towards recapitalization saw an investment of approximately 1.4 percent of its realty replacement cost (RRC) or $96.6 million, whereas maintenance and repairs (M&R) received an investment of nearly 1.5 percent of the army's RRC or $102.1 million. The actual M&R investment surpassed the planned allocation of 1.1 percent at the beginning of the fiscal year due to the ability of the army's leadership to find in-year funding relief for infrastructure pressures. Nonetheless, these sums remain well below the recommended industry standards of 2 percent.

---

[9] Based on Directory of Federal Real Property Dec 2004 data.

The ongoing result of such investment shortfalls is that the army's management of its infrastructure funding is executed by crisis management. This situation is exacerbated when new or additional pressures get better definition and become a part of the army's programs. For fiscal year 2004–2005, the 4 percent (2 percent + 2 percent) RRC investment target meant that $81.4 million of essential maintenance and recapitalization remained unfunded. This increases the accumulated backlog of army infrastructure projects.

The army also holds a substantial number of realty assets carrying heritage designation (la Citadelle de Québec, Fort Frontenac, various armouries, etc). The special nature of these assets entail that a larger proportion of available recapitalization and M&R resources be allocated to them compared to their more modern counterparts. This reality only compounds the financial pressures placed upon the army's programs.

In fiscal year 2004–2005, the air force invested approximately $32 million in recapitalization, or 0.6 percent of RRC. Highlights included commissioning of the Central Heating Plant at Greenwood and construction of Wing Logistics and Headquarters facilities at Winnipeg that essentially allows the removal of the Winnipeg South side from the air force inventory. For maintenance and repair, the air force invested approximately $50 million or 0.9 percent of RRC. The total investment is therefore 1.5 percent of RRC, which is well below the recommended industry standard of 4 percent. This means that a number of projects remain unfunded and the backlog continues to grow. The air force also expended approximately $2.0 million in demolitions and remediation for both local projects and projects associated with the LTCP(C).

The air force also progressed with its Barrier Free Access program in fiscal year 2004–2005. $2.0 million was expended thus completing 168 projects out of the original 220 (an additional 16 projects were cancelled as buildings were demolished or had a change in use) and is on schedule to complete the remainder.

The Realty Asset Management Framework

The Realty Asset Management Framework (RAMF), developed in 2004, is a comprehensive and coherent approach to the effective stewardship of realty assets (RA). It is designed to provide RA strategic leadership, vision, objectives and focus; align RA with DND/CF capabilities; improve management efficiency and effectiveness; optimize and focus resource allocations; and clarify RA process, roles, responsibilities and accountabilities. The RAMF consist of Policy, Governance, Realty Asset Strategy (RAS), Planning and Management tools, Stewardship report and a Performance Measurement Framework. Work has started on most elements, with the RAS being the most advanced.

The Realty Asset Strategy

The Realty Asset Strategy (RAS) is the main component of the Realty Asset Management Framework (RAMF). The RAS provides the strategic direction and objectives to proactively shape how DND/CF will manage its realty assets. It was developed to ensure DND/CF strategy and policies are translated into concrete measurable actions by providing departmental strategic objectives on how to achieve the DND/CF realty asset (RA) vision of safe, secure, suitable and sustainable RA in support of the DND/CF mission, today and tomorrow. In other words, the RAS is the roadmap to ensure a safe, secure, suitable and sustainable portfolio.

A component of the RAS is the long-term sustainment of the department's realty assets. One measure of this sustainment is the amount of funding allocated to infrastructure. The long-term departmental target is to allocate 2 percent of the replacement cost of its infrastructure annually to each of maintenance and repair and to recapitalization. In the case of recapitalization, the department is approaching its target, but it will take several more years to achieve the maintenance and repair target stated within the 2005-2006 RPP. An interim target of 1 percent has been set for 2005–2006.

The Infrastructure Reduction Plan

Defence continued to pursue its objective of reducing realty assets by 10 percent by 2005 in the overall context of CF transformation. Since the 10 percent reduction requirement was introduced, DND reduced its inventory of non-residential buildings by approximately 12 percent, works by 15 percent, and residential buildings by 18 percent.

In 2004, the Assistant Deputy Minister (Infrastructure and Environment) managed 10 sites awaiting disposal. The total amount spent on these sites was $25.5 million. Activities included historical assessment, facility management, as well as Unexploded Ordnance (UXO) and environmental clean up.

For additional information on the Infrastructure Reduction Plan visit: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2004/InfrRed_e.asp.

Canadian Forces Housing Agency (CFHA)

The Canadian Forces Housing Agency (CFHA) continued to optimize its housing portfolio and disposed of 131 units. As of March 31, 2005, the CFHA portfolio consisted of 14,671 units. Approximately $41 million was spent on Lifecycle and Regular Maintenance Programs, which included $15.1 million in Programmed Maintenance, $23.2 million in Routine Maintenance, and $2.7 million on Non-discretionary Maintenance.

In fiscal year 2004–2005, CFHA continued with the development of Strategic Site Plans for each of its 26 residential sites to provide a global assessment of the land use planning and portfolio management issues specific to each location. It completed Strategic Site Plans for seven sites: Esquimalt, Trenton, Halifax, Winnipeg, Valcartier, Moose Jaw and Dundurn.

By the end of the 2004–2005 fiscal year, CFHA had provided input to the Master Realty Asset Development Plan program (managed by ADM (IE)), for each of the 17 sites that had been reviewed and assessed.

Specifically, the following was accomplished in fiscal year 2004–2005:

- CFHA was successful in achieving approval for recapitalization projects at the following 10 sites: Borden, Cold Lake, Comox, Gagetown, Halifax, North Bay, Ottawa, Petawawa, Shilo and Wainwright. As of March 31, 2005, construction contracts had been awarded at six of these sites with three other sites on the verge of being awarded contracts; and
- In addition to the Recapitalization Program (Phase I), CFHA proceeded with the development of a major new housing construction project at Wainwright that will result in the construction of 60 new housing units.

Contribute to Canadian Government, Society and the International Community

Defence strengthened materiel acquisition and supported alliances with the private sector by developing and undertaking a series of policy analyses of assessments on key questions relating to the strengths and vulnerabilities of Canadian defence industries. For example, the Department:

- Initiated multilateral negotiations with Norway, Denmark, Italy, the UK, Turkey, the Netherlands, Australia, and the U.S. on potential Canadian participation in the Production, Sustainment, and Follow-on Development phase of the Joint Strike Fighter Program;
- Initiated negotiations with the US Navy on potential Canadian involvement in the US Navy's Multi-Mission Maritime Aircraft; and
- Co-operated with other government departments to minimize the negative impact of U.S. legislation and export control policy on Canadian industry and the Canadian Government.

As part of the Department's strategy for ongoing key industrial visits across Canada, Defence held meetings with Canadian and U.S. industry to maximize Canadian industrial involvement in such co-operative activities as the Joint Strike Force and U.S. Foreign Comparative Testing (FCT) Programs.

The Department held a series of on-site visits/meetings with select Munitions Supply Program (MSP) companies to solicit private section input, as part of the TBS-mandated MSP review process, and to determine the adequacy of Canada's existing policy direction in this area.

Conclusion: Sustain Forces

Defence continued to support CF members by implementing initiatives such as the Military Health Care Reform and provided its civilian workforce with the Wellbeing Framework. The ability to maintain equipment and infrastructure continued through the National Procurement Plan, Capital Construction Program and the Infrastructure Reduction Plan.

Command and Control

The aim of the Command and Control capability program is to ensure that the CF maintain the abilities required for: collection, analysis and communication of information; planning and co-ordination of operations; and direction of forces to achieve assigned missions.

Planned Results

The task of providing the government with timely, accurate information is critical to the safety of the CF and the Canadian public. Defence responded to this challenge by meeting readiness levels and capability requirements for command, control, communications and intelligence.

Resources

Command and Control: Resources Consumed Net of Revenues

	Actual Spending 2003–2004	Actual Spending Without OCIPEP 2003–2004	Planned Spending 2004–2005	Authorities 2004–2005	Actual Spending 2004–2005
Departmental Spending ($ thousands)	$1,441,067	$1,441,067	$1,531,649	$1,627,814	$1,629,519
Capital Spending ($ thousands) (included in Departmental Spending)	$318,655	$318,655	$500,550	$430,565	$426,248
Human Resources–Military (FTEs)	5,616	5,616	6,072	n/a	5,763
Human Resources–Civilian (FTEs)	2,583	2,583	2,530	n/a	2,889

Command Forces

The new Defence Policy Statement marks the beginning of a long-term plan to renew and transform Canadian defence to meet the new security challenges as a fully integrated force that is relevant, responsive and effective. Moving transformation from concept to reality will not happen overnight, but the process has already begun. Four teams have been established to move the agenda forward in fiscal year 2005–2006. For additional information on the CF transformation and the CDS vision visit: http://www.cds.forces.gc.ca/.

In fiscal year 2004–2005, the CF directed and controlled a wide variety of operations ranging from providing assistance at home for hurricane relief to military operations around the world, including disaster relief in Southeast Asia. The rapid retrieval and sharing of information is critical to ensure the safety of CF members and the success of military operations. During this reporting period, Defence enhanced the way it gathers, analyzes, integrates, and uses information transmitted from surveillance and reconnaissance systems, including satellites, unmanned aerial vehicles and C4ISR capabilities.

C4ISR

The CF maintained and continued to develop the ability to command forces on operations in conjunction with other national and international organizations to promote mission success. This included the development of an enhanced command and control ability, as well as continuous development of Command, Control, Communications, Computers, Intelligence, Surveillance and Reconnaissance (C4ISR) capabilities.

The Canadian Forces Joint Signals Regiment (JSR) provided a reliable and globally deployable communications capability required for all DCDS-generated international operations. The personnel of the JSR also provided the necessary detachments for each rotation overseas to maintain the vital national rear link communications and, as such, the unit had the highest operational tempo in the CF in terms of maintaining the necessary communications presence.

Canadian Forces Information Operations Group provided Signals Intelligence/Electronic Warfare (SIGINT/EW) integrated support with the army and navy, also acting as a bridge to Other Government Departments and International SIGINT forums. Formal relationships exist between the army and the navy to co-generate SIGINT/EW forces to provide sensor and split based analytical support.

The Air Force Command and Control Information System (AFCCIS) project implementation continued on schedule with workstation expansion at the Wings and Squadrons, which permitted the start of air force operations automation via the Theatre Battle Management Core System. As well, the initial design for interconnecting AFCCIS to NORAD networks was approved and this will significantly contribute to improved interoperability between the related military organizations in Canada and the United States.

Information Management and Information Technology (IM/IT)

The IM Group has overall responsibility for IM/IT sustainment activities. Defence approved IM Strategy 2020 in January 2005 to complement Defence Strategy 2020 and completed the IM/IT Strategic Capability Investment Plan annex for the Long Term Capital Plan.

The following are support activities provided by the IM/IT Group during fiscal year 2004–2005:

- Defence Software Baseline (DSB) Life Cycle Support Facility provided support for deployed operations allowing for fast and efficient delivery of software, including updates and timely anti-virus protection;
- The IM/IT Group maintained Search and Rescue Satellite (SARSAT) communications equipment and provided information operations and signals intelligence for deployed and domestic operations. It provided support and engineering services for operational strategic communication systems such as:
  - Military Systems – Military Transportable (MT), X-Band Rear Link Interconnectivity, Satcom portion of the HADCS II system, UHF Satcom Node, VSAT, future support to operations; and
  - Commercial Systems – Inmarsat and Iridium.

In support of field commanders in the conduct of assigned missions, Canadian Forces Information Operation Groups provided backplane voice, data and incident handling support for deployed personnel through the 24/7 communication operations center at the Canadian Forces Network Operation Centre. During domestic operations for example, the army maintained the ability to command and control designated troops through its Land Force Areas Headquarters for regional co-ordination during *Operation TWILIGHT* and *Operation SPIRE*.

The Director General Information Management Operations (DGIMO) provided timely, effective communication and information systems (CIS) support to all CF deployed operations, including the tsunami relief effort in Sri Lanka. DGIMO is actively engaged in the modernization of critical CIS infrastructure to better support commanders and deployed operations in the future.

Communications Security Establishment

The Communications Security Establishment's (CSE) first operational priority is security, consistent with the *National Security Policy*. In fiscal year 2004–2005, CSE supplied intelligence to senior Government officials in support of other Canadian priorities, including international affairs and defence. Consistent with its legislated authority under the *National Defence Act*, CSE provided technical and operational support to federal security and law enforcement agencies, working with them under the terms of their respective mandates. For example, CSE has developed technical solutions to assist the RCMP and CSIS in their efforts to lawfully access information.

In fiscal year 2004–2005, CSE provided both headquarters personnel and deployed forces with intelligence, technical threat information, training and equipment, and access to collection and analytical databases. CSE also continued to work closely with the Canadian Forces Information Operations Group to deliver IT security services to CSE clients. Lastly, CSE and the CF made significant progress last year in implementing a new Signals Intelligence (SIGINT) operational model, which seeks to integrate planning and decision-making, better manage Canada's international SIGINT partnerships, and improve CSE's support to deployed CF operations.

Defence Intelligence

The Defence Intelligence Review (DIR), a comprehensive long-term study of intelligence capabilities and capacities, was approved by the Chief of the Defence Staff (CDS) and Deputy Minister in November 2004, and is serving as the foundation for transformation of the Defence Intelligence function. The Chief of Defence Intelligence was created as the CF/DND central authority for Defence Intelligence with extensive responsibilities and accountabilities. Progress has been made in creating a governance framework for the function, in enhancing the management and analytical capabilities of the function, in harmonising DIR and intelligence fusion related activities, in improving the management of the intelligence process and moving to a new Chief of Defence Intelligence organizational structure.

In fiscal year 2004–2005, Defence intelligence made substantial progress towards organizational and capability transformation and enhancement while maintaining a high level of support to deployed operations. This included deploying intelligence personnel to Bosnia, Afghanistan, Haiti, Sudan and US Central Command. In particular, the multifaceted all source intelligence centre in Afghanistan continued to evolve as a unique CF capability.

Defence participated actively with the U.S. and traditional partners such as the UK and Australia, on a range of intelligence matters during the year. A range of functional intelligence programs have been renewed and strengthened through high level visits, analyst discussions, and an increase in the quantity and quality of defence intelligence activity. Potential new partnerships with other NATO countries and non-NATO nations were also explored.

Command Forces Initiatives

The Canadian Forces Command System (CFCS) One project largely completed its fourth cycle delivering a large number of systems to connect the diverse staffs at the Secret and Top Secret level as well as an updated Collaborative Planning Tool. E-mail with basic attachments has been arranged with our 5 Nation allies at the secret level while further work to develop Web services with NATO and our 5 Nation allies is ongoing. The CFCS II project has commenced early definition with the mandate to integrate the Command, Control, Intelligence and Surveillance (C2IS) into one network.

The Enhance SIGINT and Computer Network Defence activity has almost completed its capability enhancement phases and is now being locked down into its sustainment phases. Eighty-six new personnel were added to deal with deployable SIGINT, enhanced EW platform protection and Computer Network defence. Equipment for this enhancement has been purchased with the final Computer Network Defensive tools and facilities being completed in the 2005–2006 fiscal year. Additional information on the SIGINT is available in Section 5 under the Communications Security Establishment.

Conclusion: Command and Control

The Command and Control capability program provided the leadership and clear direction to activities carried out under the Conduct Operations, Generate Forces and Sustain Forces capability programs. It also presented options for military action to accomplish Government of Canada objectives as situations arose, and for liaison with other government departments as well as allied nations and coalition formations. This capability program delivered the Defence assessment of developments around the world and advised government (based on timely access to information and independent appraisals) as a prelude to any CF commitment.

Corporate Policy and Strategy

This capability program ensures that Defence complies with national legislation as well as managerial and administrative requirements. It comprises the provision of policy advice to government, security arrangements, governance and management, and support to government objectives.

Planned Results

The Corporate Policy and Strategy capability program allowed Defence to meet its domestic and international obligations by providing advice to the Minister, establishing appropriate governance and management mechanisms, achieving budget and resource allocation goals, and meeting mandated program and environmental stewardship requirements.

Resources

Corporate Policy and Strategy: Resources Consumed Net of revenues

	Actual Spending 2003–2004	Actual Spending Without OCIPEP 2003–2004	Planned Spending 2004–2005	Authorities 2004–2005	Actual Spending 2004–2005
Departmental Spending ($ thousands)	$484,420	$437,433	$469,503	$498,953	$516,505
Capital Spending ($ thousands) (included in Departmental Spending)	$40,051	$39,876	$45,495	$32,462	$32,186
Human Resources–Military (FTEs)	959	959	948	n/a	953
Human Resources–Civilian (FTEs)	1,693	1,474	1,416	n/a	1,303

Extensive work was accomplished this past fiscal year to align policies, governance, doctrine and programs with a goal to develop a new Defence Policy and vision for the CF.

The approval of the *Public Service Modernization Act*, the revised *Financial Administration Act* (FAA), the new *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA) and the impending implementation of the new *Public Service Employment Act* (PSEA) will also require an alignment of policies, governance, doctrine and programs to support the civilian employees.

Policy Advice to Government

Defence Policy

The Policy Group provided timely, in-depth and sound advice to the Minister, DM, CDS and other senior officials with regard to Cabinet and Parliament, co-ordination with other government departments, the academic community, bilateral and multilateral defence relations, international arms control and non-proliferation efforts, analysis of the evolving international security environment and policy development. Key issues included the International Policy Review, the Defence Policy Review and Ballistic Missile Defence.

OAG Liaison Advice

The Chief Review Services serves as the Departmental liaison with the Office of the Auditor General (OAG) and the Commissioner of the Environment and Sustainable Development

(CESD). Of the OAG/CESD audits reported during the 2004–2005 fiscal year, the following involved the DND/CF:

April 2004 Tabling:	Chapter 3 National Security: The 2001 Budget Enhancements
	Chapter 6 Managing Government – Using Financial Information
September 2004 Tabling:	Chapter 6 Environmental Petitions
November 2004 Tabling:	Chapter 3 Upgrading the CF-18 Fighter Aircraft
	Chapter 4 Management of Federal Drug Benefit Programs
	Chapter 7 Process for Responding to Parliamentary Order Paper Questions
	Chapter 8 Other Audit Observations – Downsview Park
February 2005 Tabling:	Chapter 1 IT Security Follow-Up
	Chapter 8 Managing Government: Progress Report on Improving Financial Information.

Public Affairs Advice

Public Affairs supported National Defence and Government of Canada defence and security priorities by providing timely, in-depth and sound public affairs advice on defence and security issues such as:

- Advising senior leadership on communicating with regional and U.S. audiences and key stakeholder groups such as parliamentarians, academics, and ethno-cultural groups;
- Conducting research on, and analysis of, regional and stakeholder audiences' positions on defence issues and initiatives such as the Defence Policy Review; and
- Providing public affairs expertise and services to support CF operations in all theatres of operations. This same expertise was extended to National Defence senior executives.

Governance

Responsibilities and Resources Governance

The Deputy Chief of the Defence Staff (DCDS) continued to work within DND to contribute to governance of responsibilities and resources including the development of the Expenditure Reduction Targets for future years, the development of enhanced comptrollership, compliance with HR, contracting and legislative and policy guidance.

Expenditure Review Committee

An implementation plan was issued in March 2005 to put into effect the proposed initiatives for which funding could be eliminated to meet the funding level reduction expected by Government as part of the Government-wide reallocation effort. The multi-year plan emphasizes the need to optimize real reductions in program cost, while avoiding negative effects to the sustainability gap. The implementation plan will be responsive to the challenges associated with realigning the

CF for growth and meeting the requirements of the Defence portion of Canada's International Policy Statement.

Financial Governance

With the approval of the Comptrollership Action Plan, special attention was given in fiscal year 2004–2005 to administrative, financial, and resource management support (RMS) services across Defence. Strategic guidance was provided to RMS clerk/Finance Officer employment, organizational structure and client support services. Also addressed within the context of the Comptrollership Action Plan were such issues as:

- Strengthening the process for issuing attestation letters;
- Reminding managers of their responsibilities under sections 32 (Expenditure Planning and Initiation), 33 (Payment) and 34 (Account Verification) of the *Financial Administration Act*, and ensuring that they complete the Section 34 recertification every three years; and
- Improving the monitoring processes under the Financial and Managerial Accounting System (FMAS).

For example, a key component of strengthening financial accountability and control is ensuring compliance to Section 32 and Section 34 of the *Financial Administration Act*. Defence ensured Resource Managers with Section 32 and 34 Delegated Financial Signing Authority were certified by June 30, 2004, which encompassed passing the Expenditure Management Course. The Materiel Group assisted in the design of the course and provided oversight and support to divisions undergoing the certification. Also, acting on a recommendation made by the Chief Review Services Staff, the Materiel Group developed and is implementing a high-risk contract framework where high-risk contracts will be identified and monitored, and their status reported to the DM on an annual basis.

HR Governance

Public Service Modernization Act

The approval of the *Public Service Modernization Act* (PSMA) required the department to align its policies and practices on civilian human resources, while improving service delivery, measuring results, and increasing the emphasis placed on our collective ability to carryout human resources planning.

DND already complies with many of the legislative changes resulting from the implementation of the PSMA, such as having in place a well established Union-Management Consultation Committee (UMCC); an approved Co-development Framework created in May 2004; a new process for the establishment of Essential Services Agreements for the next round of collective bargaining that was co-developed with the Union of National Defence Employees (UNDE); a training program for managers and employees across the department and an Alternative Dispute Resolution program that features 16 Dispute Resolution Centres across the country. Furthermore, through the development of a comprehensive labour relations policy suite and related guidelines directed at meeting the needs of these changes, the Department is also well positioned to satisfy the remaining legislative obligations.

Public Service Employment Act

In light of the new *Public Service Employment Act* (PSEA) coming into force in December 2005, a revised departmental Staffing Framework is required to reflect the new legislative requirements and resultant changes to the staffing process. The main objectives of this legislation will be to modernize hiring and promotion practices, establish a new definition of merit and put in place new recourse mechanisms. At the end of fiscal year 2004/05, DND was consulting with managers and unions on a new staffing framework for the department, developing new policies, guidelines, tools, strengthening the role of human resources planning in the staffing process, ensuring that human resources management systems reflect the requirements of the new Act, developing communication and learning strategies for managers and employees, working on a departmental Staffing Management Accountability Framework and reviewing the current approach to the delegation of staffing authority and accountability within the department.

Presently, the Departmental Staffing Accountability Report (DSAR) is required in accordance with the Staffing Delegation and Accountability Agreements (SDAA) between departments and agencies and the Public Service Commission (PSC). National Defence was rated as "Fully Satisfactory" by the PSC based on the 2003–2004 DSAR.

Contracting Governance

Procurement and contracting activities played a key role in the program delivery of the department. Procurement, particularly, allows the department to obtain highly specialized research and analytical advice in support of its policy and program delivery. Contracting allows the department to not only achieve operational requirements, but also to spur economic growth within the Canadian economy.

Information on compliance with and oversight of contracting policy can be found at: http://www.vcds.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/proc_e.asp.

Legislative and Policy Governance

The Office of the Judge Advocate General (JAG) ensured DND/CF complied with legislation and policy. For example, working in consultation with DCDS and the Assistant Deputy Minister (Policy), JAG lawyers created a legal and policy framework to ensure that CF weapons are compliant with national Article 36, Additional Protocol 1; Military Police Credentials Review Board (MPCRB) procedures were reviewed and updated to reflect changes in procedure consistent with natural justice, and CF regulations and policy.

Management

Human Resources Management – Military

Advancing Corporate Policy and Strategy

The Human Resources System Transformation (HRST) Steering Committee successfully oversaw the revision and subsequent Armed Forces Council endorsement of the Human Resources – Military Authority, Accountabilities and Responsibilities. Substantial progress was made in redefining Personnel Production, Career Management and Military Occupation

Structure Change Management processes, with the latter providing a framework to guide some of the developmental work in the Military Occupational Structure Analysis, Redesign and Tailoring (MOSART) Project.

Rights and Freedoms

The CF continued to implement its Human Rights Plan. In the 2004–2005 fiscal year, several human rights and social policies were promulgated. In January 2005, the CF and the Canadian Human Rights Commission signed a Memorandum of Understanding in order to reinforce a spirit of co-operation and to demonstrate the CF's willingness to work with the Commission to prevent discrimination and resolve complaints effectively and quickly. Twenty-six human rights complaints were resolved and 23 new complaints were received.

Canadian Forces Pension Administration System Upgrade

In response to Royal Assent of Bill C-37, *An Act to amend the CF Superannuation Act*, in Parliament on November 7, 2003, instructions were drafted to develop the regulations that will entrench the Modernization of the Canadian Forces Pension Plan and the implementation of the new Part-Time Pension Plan. Both are planned for implementation in fiscal year 2005–2006. Both initiatives will improve the attraction and retention of CF members and provide more flexible terms of service.

Canadian Forces Pay System Project – Environmental Allowances Review

A new policy framework was developed that proposes a standardized framework based on an evaluation of hardship and risk.

Canadian Forces Integrated Relocation Policy

Amendments to this policy, including the definition of a dependent, inclusion of childcare, and recovery of loss on exchange, were approved by Treasury Board to improve the services provided to CF members.

Employment Equity

The CF Employment Systems Review (ESR) was completed and reported in December 2004. The aim of this review was to identify employment barriers that affect members of the four groups designated by the *Employment Equity Act*: women, Aboriginal people, members of visible minorities, and persons with disabilities.

A revised CF Employment Equity Plan is being developed to consider the ESR recommendations.

Other Military Human Resources management initiatives included:

- Development of appropriate policies and systems to facilitate the implementation of the Deployed Operations Tax Benefit; and
- Given the successful conclusion of the Public Service collective bargaining process during the fall of 2004, all members of the CF in comparable occupations were provided pay increases effective April 1, 2004. It was also possible to determine the value of the pay

improvements for General Service Officers, Non-Commissioned Members and Legal Officers for the 2005–2006 fiscal year.

Human Resources Management – Civilian

Employment Equity

The Canadian Human Rights Commission declared that the Department was fully compliant with the 12 statutory requirements of the *Employment Equity Act*. The three-year Corporate Civilian Employment Equity Action Plan was approved and post-compliance implementation has begun.

The following table provides an overview of the civilian representation rates. The figures show movement in our representation over the past two years. They also show an increase in availability for most designated groups, with the exception of persons with disabilities.

This spring, the Public Service Human Resources Agency of Canada provided the department with its representation figures and data on Labour Market Availability (LMA) based on the 2001 Census. For comparison purposes, the 1996 Census LMA has been left on this table.

DEPARTMENTAL EE REPRESENTATION

Designated Group	DND Workforce (May 02)	Labour Market Availability (1996 Census)	DND Workforce (June 05)	Labour Market Availability (2001 Census)
Persons with Disabilities	5.2%	5.9%	5.9%	4.0%
Visible Minorities	3.5%	5.3%	5.2%	5.9%
Aboriginal Peoples	2.1%	1.7%	2.4%	2.3%
Women	36.9%	38%	39.5%	40.4%

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian) Employment Equity Database

It should be noted that even where overall representation rates are positive, under-representations exist within various occupational categories and groups. Correcting some of these will present a significant challenge over the next few years, although planned staffing levels will provide opportunities to address these gaps. These under-representations tend to be particularly pronounced in the scientific and professional, technical and operational categories.

Detailed performance information was reported in the DND Employment Equity Progress Report for the 2004–2005 fiscal year, which was submitted to the Public Service Human Resources Management Agency of Canada in June 2005. This report is available on-line at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/00native/rep-pub/ddm/dpr/dpr2005/ee_e.pdf

Joint Human Resources Management

Harassment Prevention and Resolution

Minor amendments were made to the Harassment Prevention Resolution Policy as a result of an internal DND/CF review. Subsequently, in the fall of 2004, the Chief of Review Services initiated an independent evaluation. Results are expected in the fall of 2005.

Defence Ethics Program

The Defence Ethics Program (DEP) provides all DND employees and military members with a framework that supports ethical decision-making and behaviour. The program's ultimate objective is to maintain an ethical Defence culture and to promote an ethical work environment where people choose to do the right thing. The website provides information, tools, dialogue opportunities, a knowledge exchange network, products and best practices to help CF members and DND civilians make the right ethical decisions.

DND remained involved in activities to support the government commitment to ethical conduct. Activities included updating the Department's Conflict of Interest guidelines to incorporate the *Values and Ethics Code for the Public Service*, and integrating the information connected with the Focus on Ethics 03 — a DND-wide event to identify and mitigate ethical risks and promote dialogue in the workplace. The findings of the 2003 departmental ethics survey were integrated into a number of Senior Management Ethics Implementation Plans.

The Canadian Defence Academy is entrenching the ethical principles identified by the Defence Ethics Program in all keystone manuals and research outputs.

Official Languages Program

The Official Languages performance for DND/CF for fiscal year 2004–2005 was detailed in the Annual Review on Official Languages for that period.

The following statistics pertain to the CF:

- Of all the bilingual positions, 49 percent were filled by individuals who met or exceeded the language requirement of their position, an increase of 2 percent over the preceding year;
- Of all the officers promoted to the rank of Colonel and Captain (Navy), during the reporting period, almost 60 percent have achieved the CBC level or better;
- Performance Management Agreements (PMAs) continue to be employed as an additional means of ensuring that bilingualism becomes well-established as a corporate priority among senior officers; and
- Of all the cadets that graduated from the Royal Military College of Canada in the 2004–2005 fiscal year, 94 percent achieved a minimum linguistic profile of BBB before graduation, an improvement of 2 percent over the previous year.

For DND civilians, 98% of the 94 EXs required to meet the CBC level or better (in bilingual regions) successfully met the standard.

For more information on the Official Language Program within National Defence, visit: http://www.forces.gc.ca/hr/engraph/home_e.asp.

National Procurement

On May 27, 2004, the Program Management Board (PMB) approved an increase to the National Procurement (NP) account of $120 million at the start of the 2004–2005 fiscal year to address the NP funding pressures. This brought the initial allocation up to $1,726.4 million (this does not include a $179.4 million transfer to ADM (IM)'s C160 account). In addition, throughout the year, the NP Program received an injection of an additional $145.8 million from the DCDS Support to Deployed Operations Account.

The following table provides the in-year funding adjustments to the NP Program since April 2004:

NATIONAL PROCUREMENT PROGRAM	($ MILLIONS)
Initial Allocation	$1,905.8
Transfer to ADM(IM)	(179.4)
Funded NP Pressures	38.8
MASOP Payback of Loan	15.2
Miscellaneous transfers in and out of NP	(16.4)
Support to Deployed Ops Funding	145.8
Year End Allocation	**$1,909.8**

Despite this year's funding challenges and the high Ops Tempo requirements, the Materiel Group exercised effective control and prudent management of the NP Program. As a result, the year-end expenditures of $1,909.9 million reflected a variance of 0.4 percent under the approved NP budget of $1,917.8 million.

During the past three years, it has become apparent that the NP program has had constant funding pressures. In close collaboration with the Director Force Planning and Program Co-ordination, the Assistant Deputy Minister (Materiel) co-ordinated two National Procurement Oversight Committee meetings in the past year and presented to the PMB a comprehensive NP program future financial status report and recommendations in early February 2005. As a result, the NP program was assigned top priority for funding pressure relief or re-allocation. Even after the increase to the allocation beginning in the 2005–2006 fiscal year, NP demands for future years are still higher than allocated budgets.

Reform Procurement Process

The Materiel Group developed and documented the procurement process in the Procurement Administrative Manual describing in detail the roles and responsibilities of the procurement officers and the step-by-step activities to be completed in the procurement process including tools, guidance, policy and templates.

In order to standardize the procurement process, the DND has mandated the use of the Materiel Acquisition and Support Information Management System (MASIS) application and Canadian Forces Supply System (CFSS) as the official corporate procurement tools. This will allow DND to enforce the consistent application of procurement business processes and provide for greater visibility and audit ability of procurement transactions. Further, it will provide consistent, accurate and complete capture of procurement data, such as that required for TBS reporting.

Security Arrangements

Defence participated in numerous bilateral and multilateral defence and security arrangements, treaties, and programs with the U.S. and other countries, including through NORAD, NATO and the UN.

The Department also participated in bilateral and multilateral activities to ensure coherent national participation in the development and application of international IM and Information Operations standards, policy and interoperability agreements in support of Canadian security and defence commitments.

The Canadian and U.S. governments signed the *Agreement for Co-operation in Science and Technology for Critical Infrastructure Protection and Border Security*. The agreement will allow Canada and the U.S. to leverage the scientific and technological expertise of the two countries to develop and adopt security measures ensuring cross-border security and the protection of critical infrastructure. The Public Security Technical Program (PSTP), established jointly by both countries, will bring together Canadian government departments and agencies with their U.S. counterparts to ensure efficient use of resources.

Work also continued on IM/IT interoperability with the U.S. and other Allies. As a result, the military command and control networks of Australia, Canada, New Zealand, the UK, and the U.S. are now interconnected and capable of supporting email services. Work has begun to include basic web services to this new multinational capability.

Law Enforcement and Investigation Policy Development

In accordance with the accountability framework, Defence developed policy recommendations relating to Military Justice, provided oversight and established general policies on the provision of efficient, effective and impartial Military Police law enforcement and National Investigative Services to DND and the CF and created a strategy to support a new grievance system. The following highlights Defence's accomplishments in these areas of responsibility.

Military Justice System

In December 2004, the Office of the Judge Advocate General (JAG) completed the development of policy recommendations in response to the 57 recommendations of the Lamer Report relating to military justice. Following appropriate briefings to Departmental authorities in January 2005, a detailed set of drafting instructions flowing from these policy recommendations was provided to the Department of Justice. The JAG Internal Review Team has been working closely with the Legislative and Regulatory Services directorate of DND/CF LA to prepare a package of proposed statutory and regulatory amendments arising from the recommendations. For additional information visit: http://www.dnd.ca/jag/main_e.asp.

Canadian Forces Provost Marshal

The Force Protection Steering Committee was established during the 2004–2005 fiscal year and the CFPM took a lead role in influencing force protection related issues within the Department, in line with the expectations of the Government of Canada. Specific progress was made in training for mitigation, response, and recovery planning in response to conventional and asymmetric threats.

The following highlights the accomplishments of the Canadian Forces Provost Marshal for fiscal year 2004–2005:

- The Military Police Credentials Review Board (MPCRB) procedures were reviewed and updated to reflect changes in procedure consistent with natural justice and CF regulations and policy;
- The CF Drug Investigations Team was formally stood up and has enhanced this aspect of the Canadian Forces National Investigation Service (CFNIS) investigative mandate; and
- The Military Police continued to take a lead role in the Integrated Computer Crime Unit (Ottawa). Through this joint, multi-jurisdictional policing effort the Provost Marshal made specific improvements that support both CF and public interests, especially in the field of computer forensics.

The Canadian Forces Provost Marshal (CFPM) is mandated to formally report annually to Parliament regarding the status of policing within the CF. The report for fiscal year 2004–2005 is available on the CFPM website at: http://www.vcds.forces.gc.ca/cfpm/org/anrep/intro_e.asp

Canadian Forces Grievance Authority

The Director General Canadian Forces Grievance Authority (DGCFGA) was officially established on January 1, 2003 with the mandate to manage and support the grievance process as a national system. DGCFGA created a four-part strategy calling for the organization to build a new grievance system, eliminate the backlog, mobilize participants to work within the system and, through achievement of these objectives, re-build confidence in the process.

To establish the credibility of the CF commitment to grievance reform and to measure success in achieving the four-part strategic goal, DGCFGA established performance measurements in terms of backlog reduction to a one-year portfolio breadth of a grievance—from the initial submission of a grievance to final decision.

The Grievance Portfolio includes grievances inherited as of January 1, 2003 and those grievances that have accumulated each year since. During fiscal year 2004–2005, the DGCFGA resolved 496 grievances while it received 257 grievances for the year. The time from initial submission to final decision of a grievance was shortened from 48 months to 29 months and continues to decrease. At this current rate, the projected objective for achieving a one-year grievance portfolio and a one-year resolution rate shall be attained by December 31, 2005.

Audit and Evaluation

In fiscal year 2004–2005, the Chief of Review Services continued to deliver high-quality audit and evaluation services consistent with current Defence priorities and long-term objectives and aligned with the Defence performance management strategy map.

Audit

The Chief of Review Services (CRS) received a significant budgetary increase in fiscal year 2004–2005 to enhance the capability of the internal audit function. This increase, expected to be fully phased-in by fiscal year 2006–2007, will augment the Branch's complement of internal auditors.

A particular focus of audit work has been on the management of contracting, as well as governance of the information management function. This has included audits and reviews, as well as risk analyses. This work has provided follow-on to support internal audit for the recovery of $146M to the Crown, and has targeted improvements to applicable management systems and internal controls.

Other major audit and review work completed during fiscal year 2004–2005 examined topics such as: the Canadian Forces Health Information System; Travel, Hospitality and Conferences; and Public Key Infrastructure.

Evaluation

The 2004–2005 fiscal year saw the completion of a CRS Evaluation of Vanguard/Main Contingency Force Readiness & Sustainment. CRS also completed an Evaluation of a contribution program, the Civil Air Search and Rescue Association (CASARA); this evaluation highlighted the cost effectiveness of CASARA in assisting DND in carrying out its search and rescue responsibilities. In addition, an Evaluation of Ammunition Safety was completed which recommended the introduction of an improved regulatory safety regime, based on established regulatory principles. CRS evaluators also provided advice and assistance to a number of managers enabling them to request Treasury Board approval for their respective grants and contributions programs.

A list of audit and evaluation work completed in fiscal year 2004–2005 can be found in Appendix D. Completed reports can be found on the CRS website at the following link: http://www.forces.gc.ca/crs/rpt/reports_e.htm.

Access to Information and Privacy

The mandate of the Directorate of Access to Information and Privacy (DAIP) is to act on behalf of the Minister of National Defence in enforcing compliance with the legislation, regulations, and government policy with regards to access to information and privacy. At DND, DAIP administers and co-ordinates both the *Access to Information Act (ATIA)* and the *Privacy Act (PA)*. The DAIP organization comes under the authority of the Assistant Deputy Minister Finance and Corporate Services. DAIP may seek specialist advice on legal, public affairs, and policy matters from other NDHQ organizations and specialists as required.

For the fiscal year 2004-2005 the Department of National Defence processed 1,284 *ATIA* requests and 4,239 *PA* requests with an on time completion rate of over 84%.

For more information on access to information and privacy at Defence, including the National Defence Annual Report to Parliament, please visit: http://http://www.admfincs.forces.gc.ca/ati/intro_e.asp.

Safety

Nuclear Safety

The Director General Nuclear Safety (DGNS) is accountable for the development, co-ordination, and assurance of the implementation of a comprehensive nuclear safety program for the DND/CF. This responsibility encompasses the many radioactive materials and other sources of ionizing radiation in use within the DND/CF with a view to assuring overall design, development and operational safety. DGNS is responsible for auditing compliance with the nuclear safety program, which includes technical safety analyses of the adequacy of design and behaviour of equipment and activities initiated by or including DND/CF personnel.

Performance information on nuclear safety is reported in the Annual Report on Nuclear Safety in DND and the CF.

General Safety

DND and the CF maintain the General Safety Program to ensure safety considerations are incorporated into every aspect of Defence operations, training and support activities. The General Safety Program satisfies the requirements of the *Canada Labour Code, Part II* while reducing personal suffering and materiel losses, improving DND/CF efficiency and contributing to operational effectiveness, and wellbeing of all Defence personnel.

Achievements in 2004 included the introduction of an overall governance structure for health and safety within the DND/CF and an enhanced hazardous occurrence investigation capability.

These, and other Program activities, may be found in the Director of General Safety's Annual Report at: http://www.vcds.dnd.ca/dsafeg/pubs/programdocuments/intro_e.asp.

Detailed information on the General Safety Program, including the Chief of Review Services' evaluation of the program and performance measures used to gauge its overall effectiveness, is available at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2004/safProg_e.asp

Environmental Stewardship

Sustainable Development Strategy 2003, Environmentally Sustainable Defence Activities, (SDS 2003) sets the strategic environmental agenda for the Department. In this first year of reporting on SDS 2003, Defence has exceeded its commitment on 2 targets and is on track for the remaining 9 targets.

Defence is also reporting on five "commitments to continual improvement" that are included in SDS 2003. The data indicates an ongoing issue with liquid effluents management. For additional information on the Sustainability Development Strategy and the Status of Fuel Storage Tanks on DND Land, see Section 6.

In terms of resources, Defence's environmental program is entrenched into the business planning process. The Corporate Environmental Program, the Decommissioning Program and the Distant Early Warning ("DEW") Line Clean-up Program are designed to address those issues with major environmental and resource impacts.

The Corporate Environmental Program provides funding for contaminated site remediation as well as for the clearance of Unexploded Ordnance (UXO). The Treasury Board's Federal Contaminated Sites Action Plan (FCSAP) supplements Defence funding of these activities.

During this reporting period, Defence approved the UXO Legacy Site Management Program to reduce the risks associated with these materials in a systematic and timely manner.

The DEW Line Clean-up Program, begun in 1996 and slated to continue until 2013, was developed with the goal of remediating 21 DEW Line sites. To date eight sites have been remediated.

Doctrine and Structure

In order to remain effective in the 21st century, Defence must develop concepts, structures and doctrine that will support a leading-edge learning, sharing and knowledge-based organization. Many initiatives were undertaken to update and improve Defence doctrine and procedures to remain relevant in the contemporary operational environment and include the following:

- The Force Employment Concept in the army (Army of Today) and the concepts for future army capabilities (Army of the future to meet "Strategy 2020") were amongst the important publications produced during the assessed period;
- The air force actively pursued its transformation initiatives as outlined in *Strategic Vectors*, conducting a strategic review and refining its force structure vision for 2025. A key element of this structure for deployed operations is the Air Expeditionary Force, consisting of subcomponent Tactical Self-Sufficient Units for each capability and the Air Force Support Capability. Work was initiated to organize the air force to be able to sustain deployed operations in accordance with the CDS vision;
- Significant progress was made regarding the establishment of the Canadian Forces Aerospace Warfare Centre (CFAWC), a key element of air force transformation. The role of the CFAWC is to explore new concepts and analyze past experiences to provide a responsive aerospace doctrine process;
- The Information Management Group produced a number of concept papers relating to Canadian Network Enabled Operations and U.S. Network Centric Warfare;
- The Materiel Group worked to further develop CF joint logistics doctrine and future logistics concepts by:
    - Harmonizing all new Environmental Chief of Staff (ECS) doctrine with joint logistics doctrine; and
    - Reviewing the logistics doctrine and concepts of our closest allies.
- The Infrastructure and Environment Group developed joint concepts, structures and doctrine for military engineering capability by:
    - Participating in the development of joint projects such as Force Protection, National Military Support Capability, Joint NBC Company, Disaster Assistance Response Team enhancements, Military Occupation Structure Redesign and Tailoring, and Human Resources Systems Transformation; and
    - Conducting CF Military Engineering Strategic Intent (Vision) and capability gap analysis.

In support of NATO operations, Defence:

- Participated in the development of NATO Network Enabled Operations concepts and Doctrine and the review of NATO logistics doctrine and concepts;
- Participated in Multinational Experiment 3. The goal of the experiment was to explore how an emerging joint concept called Effects-Based Planning works in a coalition and NATO environment; and

- Staffed and forwarded to NATO proposals to the NATO Maritime Tactical Publications made by Canada or other nations.

Public Information and Outreach

Public Affairs supported the Department's efforts to facilitate the public's understanding of the role of DND and the role and contributions of the CF to Canada as a national institution and actively engaged in the following significant announcements/activities/initiatives:

- Expansion of the CF by 8,000 members, nomination and subsequent election of General Ray Henault as Chairman of NATO's Military Committee, change of command of the Chief of the Defence Staff, 2004 and 2005 Federal Budgets and preparations for the Defence Policy Statement;
- Delivered 60-plus outreach activities across Canada designed to raise awareness of CF operations, including *ATHENA, HALO, STRUCTURE*, the CF's contribution to NATO, and an additional 70-plus outreach activities on specific topics, including general overviews of DND/CF, the navy, the army, the air force, the Snowbirds, and CF transformation;
- Supported DND/CF speakers and personnel by:
    - Producing a range of presentations and speaking notes on topics such as "Defence 101," "DART," "Afghanistan," and "Haiti," in addition to developing a "Speaker's Corner" website; and
    - Developing Veterans Week products including speeches for adult and youth audiences, a presentation, and a photo image CD-Rom. DND/CF personnel used these products to reach Canadians through Veterans Week activities.

Public Affairs delivered programming and activities targeting key traditional and non-traditional stakeholder groups by:

- Coordinating outreach activities profiling the Canada-U.S. defence relationship for U.S. and Canadian stakeholders. Activities included two familiarization visits to NDHQ and other DND/CF installations for high-level U.S. stakeholders; two familiarization visits to NORAD HQ for Canadian stakeholders; speakers programs and roundtables in Canada and the U.S.;
- Delivering 10-plus speakers for academic conferences and women's organizations;
- Co-ordinating familiarization visits to Afghanistan and DND/CF installations for academics;
- Co-ordinating approximately 435 Veterans Week activities that reached 129,000 adults and youth; and
- Producing the "2004 Year in Review" DVD, a collection of Combat Camera documentaries that were distributed to Canadian schools.

The Department's 2004–2005 public information and outreach program increased awareness of CF operations amongst key stakeholder groups and Canadians. Activities that profile the Canada-U.S. defence relationship have helped Canadian and U.S. stakeholders understand the relationship and the CF's role in continental security. Further, this programming has fostered a third-party effect, whereby stakeholders who participate in our programming have informed others about DND/CF through conferences, printed publications, lectures, media interviews, and other forums.

Co-operation in Public Affairs

Defence contributed to horizontal communications with other government departments and other levels of government on national issues. For example, Defence:

- Continued 3-D Afghanistan programming by coordinating four stakeholder visits to Kabul showcasing Canada's defence, diplomacy, and development contributions to Afghanistan. Defence also worked closely with Foreign Affairs Canada (FAC) and the Canadian International Development Agency (CIDA), the other departments involved in the 3D approach, and the Privy Council Office, to develop communications products for the international operations in Afghanistan, Haiti and Sri Lanka, therefore contributing to the success of the missions;
- Led the communications approach for the launch of the Canadian Military History Gateway (CMHG), an online service giving free access to digitized Canadian Military History resources through a single point of entry. The CMHG project included partners from Veterans Affairs Canada, Heritage Canada, CBC, the Canadian War Museum, the National Film Board, Libraries and Archives Canada, and Parks Canada;
- Liaised with several departments and agencies on key Departmental and Government of Canada initiatives, policies and priorities and worked directly with FAC, CIDA, and International Trade Canada, developing, planning and implementing successful communications activities in support of the International Policy Review.

The success of these public affairs activities was premised on a significant level of inter-departmental co-operation, co-ordination and mutual support. It allowed the Government of Canada to capitalize on the strengths of each department and agency relevant to the issue at hand, and maximized the resources each department and agency committed to public affairs.

Promote Canadian Values and Interests

Defence participated in several projects/activities that promoted Canadian interest and values at home and abroad including:

Partnership for Peace (PfP)

- PfP Exercise MAPLE ARCH 04 conducted in the Ukraine: The aim of Exercise MA 04 was to "train the trainers" within selected Lithuanian, Polish and Ukrainian units. The primary training audience for Ex MAPLE ARCH 04 was company level officers and NCOs. These personnel participated in a progressive training programme that consisted of formal lectures, demonstrations and practical scenario training; and
- PfP Exercise RECAMP conducted in Benin, Africa: Ex RECAMP was one of three initiatives by France, the UK and U.S. to train African militaries and enhance their capacity to undertake peace support operations through individual peacekeeping training, pre-positioned equipment bases and field peacekeeping training exercises.

Pilgrimages – During fiscal year 2004–2005 several ceremonies were organized by DND in support of the 60th Anniversary of the End of the Second World War in Europe, specifically ceremonies at Juno Beach and in Italy.

Honours and Awards – Defence also officially unveiled and presented the General Campaign Star (GCS) and the General Service Medal (GSM) to Canadian military personnel. The GCS is awarded to members of the CF who deploy into a defined theatre of operation in the presence of an armed enemy. The GSM is awarded to CF members who deploy outside Canada – but not necessarily into a theatre of operations – to provide direct support, on a full-time basis, to operations in the presence of an armed enemy. More than 5,000 awards had been made to year-end.

A comprehensive list recognizing military and civilian individuals and team achievements is provided in Appendix A.

Conclusion: Corporate Policy and Strategy

During the reporting period, this capability program produced and implemented corporate policies and strategies to achieve broad government objectives, provided appropriate governance and management mechanisms in support of departmental objectives and provided defence and security advice to government.

Section 5: Selected Defence Portfolio Organizations

Communications Security Establishment and the National Cryptologic Program

Mandate

Established in 1946, the Communications Security Establishment (CSE) has been an agency in the portfolio of the Minister of National Defence since 1975.

CSE has a mandate to:

- Acquire information from the global information infrastructure and use it to provide foreign intelligence in accordance with Government of Canada intelligence priorities;
- Provide advice, guidance and services to help ensure the protection of electronic information and information infrastructures that are important to the Government of Canada; and
- Provide technical and operational assistance to federal law enforcement and security agencies in the performance of their lawful duties.

As Canada's cryptologic agency, CSE provides two separate but related programs:

- Signals Intelligence (SIGINT) program: provides unique, timely foreign intelligence consistent with Canadian government requirements and priorities; and
- Information Technology Security (ITS) program: provides technical leadership and expertise, advice, guidance and services to meet Government of Canada needs for protection of information, information systems and infrastructures.

Risks and Challenges

The challenges and risks most significant to CSE arose from the rapid evolution of the global security environment and changes in information and communication technology. In fiscal 2004–2005, CSE focused on:

- Meeting the operational demands of the new security agenda;
- Keeping ahead of the technological environment in all three of its mandated functions; and
- Managing the institutional growth that began with Budget 2001 and the *Anti-Terrorism Act*.

Performance Summary

The Communications Security Establishment (CSE) plays a key role in fulfilling two priorities of the *National Security Policy*: enhancing intelligence collection and protecting the Government's computer networks and systems.

In fiscal year 2004–2005, CSE significantly enhanced its security intelligence focus and collection capabilities. New analysts were hired, counterterrorism and security requirements were elevated to the top tiers of CSE's signal intelligence (SIGINT) priorities, and CSE's Office of Counterterrorism now operates seven days a week. Given the security threats facing Canada and its allies, CSE devoted a greater proportion of its efforts to security intelligence and continued to collaborate closely with the Canadian Security Intelligence Service in this area.

A multi-year implementation plan and performance measurement framework was developed for the SIGINT program, with the goal of strengthening CSE's leading edge intelligence collection capabilities. CSE's enhancements in collection allowed for closer technical integration with the signals intelligence activities of Canada's allies.

CSE supported the creation of the Integrated Threat Assessment Centre and deployed several personnel to support its analysis and reporting functions. CSE also hired additional personnel to enhance its support of CF operations, and has taken steps to strengthen its overall recruitment and hiring practices.

In managing cyber risks, CSE focused on the prevention of cyber attacks against Government systems and networks. Its efforts were directed towards developing and providing leading-edge technical and strategic advice, guidance and solutions based on sophisticated tools and resources, including the development indicators and warning and advanced cyber defence capabilities. CSE has also developed the architecture to detect, analyse and respond to cyber threats and incidents through a co-ordinated government response.

In support of the Government's efforts to improve interoperability, CSE provided technical advice, guidance and architecture solutions for a proposed network for secret communications. Moreover, it continued to support the Government's objective for common and shared Information Technology (IT) service delivery in order to better respond to cyber incidents. CSE is also the Government lead for the Canadian Crypto Modernization Program, a major project to replace Canada's aging secure communications systems. Finally, CSE is expanding the range of IT security professional services available to Government departments.

Resources

Human Resources

	Actual 2002–2003	Actual 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
Civilian FTEs	1,115	1,218	1,240	1,424

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian)

Financial Resources

Financial ($ 000's) by Fiscal Year				
	Actual Spending 2002–2003	**Actual Spending 2003–2004**	**Planned Spending 2004–2005**	**Actual Spending 2004–2005**
Vote 1 - Salary and Personnel [1]	75,089	81,162	77,559	105,146
Vote 1 - Operating and Maintenance [2]	46,332	50,923	54,631	69,465
Sub-total Vote 1	**$121,421**	**$132,085**	**$132,190**	**$174,611**
Vote 5 - Capital [3]	51,688	37,114	66,372	34,649
Grand total	**$173,109**	**$169,199**	**$198,562**	**$209,260**

Source: Communications Security Establishment (CSE) and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Notes:

The difference between Planned Spending and Actual Spending for 2004–2005 is due to the following:

1. Vote 1 - Salary and Personnel:

Actual Spending reflects the additional funding received during the fiscal year for:

- Collective bargaining arbitration award covering the period February 10, 2002 through February 9, 2006, $14.2M;
- A permanent vote conversion, from Vote 5 Capital to Vote 1 Salary and Personnel, was made to cover recurring Salary expenses, increasing Salary budget by $12.6M; and
- A one-time vote conversion was made to cover costs not reimbursed by Treasury Board for an arbitration award, $0.8M.

2. Vote 1 - Operating and Maintenance:
   - A permanent adjustment was made to move funding from Vote 5 Capital to Vote 1 Operating and Maintenance, $9.8M;
   - Equipment purchased on behalf of Assistant Deputy Minister (Information Management), $2.3M;
   - Unexpended amounts carried forward from 2003/04 to 2004/05, $3.8M; and
   - Infrastructure Management/Information Technology reductions, $0.8M.

3. Vote 5 - Capital:
   - A permanent adjustment was made to move funding from Vote 5 Capital to Vote 1, -$24.9M;
   - Unexpended amounts carried forward from 2003/04 to 2004/05, $2.0M;
   - Unexpended amounts carried forward from 2004/05 to 2005/06, -$7.0M; and
   - Projects were delayed due to late approval of additional National Security Policy resources, -$1.8M.

For more details on the Communications Security Establishment and the National Cryptologic Program visit: http://www.cse.dnd.ca.

Defence Research and Development Canada

Mandate

The mandate of Defence Research and Development Canada (DRDC), a special operating agency in the Defence portfolio, is to ensure the CF are technologically prepared and operationally relevant.

Risks and Challenges

Military systems run an increasing risk of rapid technological obsolescence. The challenge for DRDC is to continually seek innovative approaches that will exploit technology to enhance, transform and maintain operational capability, while taking into account factors such as affordability, and operational and human consequences. The DRDC Technology Investment Strategy (TIS) identifies those Science and Technology (S&T) capabilities that DRDC must possess in order to deliver on the research and development needs of the CF and DND. DRDC is re-writing the TIS to become the departmental S&T Strategy and will include changes resulting from the new Defence Policy Statement as well as those suggested by our research under the Technology Investment Fund (TIF) program. The TIF is a high-risk, high-payoff program of research projects with potential military applications, which point to new opportunities for investment.

Collaboration

DRDC participates in many activities undertaken under the auspices of formal international programs, such as The Technical Cooperation Program (TTCP) and those conducted by the North Atlantic Treaty Organization (NATO). These, along with national efforts, help us transition the products of our research into concepts, equipment and services needed by the Canadian Forces.

Performance Summary

The Technical Co-operation Program (TTCP) is an international organization that collaborates in defence scientific and technological information exchange, program harmonization and alignment, and shared research for the five participating nations: Australia, Canada, New Zealand, the United Kingdom and the United States.

DRDC assumed a leadership role in The Technical Co-operation Program examination of how science and technology can best advance network centric warfare (NCW) principles and practices and their impact on TTCP. This effort resulted in a TTCP NCW Enterprise document that provides a comprehensive strategy by which the TTCP will advance this critical operational concept.

DRDC followed this TTCP initiative by sponsoring, jointly with the Vice Chief of the Defence Staff and the Deputy Chief of the Defence Staff, the Network Enabled Operations (NEOps) Symposium in November 2004. Attended by approximately 800 participants, the Symposium featured presentations by military and civilian experts from Australia, the UK and the U.S., in addition to speakers from Canadian government departments and agencies. The *Network*

Enabled Operations: Keystone Document resulting from the Symposium and its follow-on work is expected to become a key contributor to the implementation strategy for the new Canadian Forces Integrated Operating Concept.

DRDC played a significant role in the 2004 Concept Development & Experimentation Conference, hosted jointly by the US Joint Forces Command, the NATO Supreme Allied Commander Transformation and the Department of National Defence. The theme of the conference was "Driving Concepts to Capabilities" and brought together 230 participants from 24 nations. DRDC's Chief Executive Officer delivered a keynote address on the challenges associated with the conference theme, and DRDC's top military officer, the Associate Director General Research and Development Programs, moderated a breakout session entitled "What Homeland Security concepts and capabilities are emerging from your experimentation?" DRDC's contributions led to the general recognition of the role of science and technology in concept development and experimentation (CD&E), and best practices that are being adopted throughout the CD&E community.

The NATO Crisis Management Exercise (CMX) is a political-military exercise designed to test current and evolving crisis management arrangements and procedures. The CMX play a key role in maintaining and improving NATO's ability to manage crises and to consolidate lessons learned from real crises and operations. DRDC supported CMX05 through its participation on the Allied Command Transformation Analysis Team by observing the operation of the political cell of the Crisis Management Fusion Centre, and by providing analysis (observations and insights) that was included in the final report.

DRDC collaborates extensively with other national organizations, including industry, academia and other government departments and agencies. For instance, about half of DRDC's research program is conducted through contractual arrangements with the private sector.

Performance Management

DRDC undertook a major overhaul of the peer review process to provide us with better quality reports on our areas of research as defined in the TIS. A process was redesigned aimed at bringing together scientific managers and external experts to develop recommendations for improvement to the program through a series of facilitated discussions. This process has now been applied in reviews of Electro-optical Warfare and Radio Frequency Electronic Warfare.

DRDC continued to monitor its performance through performance indicators and measures for the strategic objectives of its Strategy Map. The DRDC Strategy Map works from four perspectives: Customer, Value for Money, Internal and Foundation and is closely aligned with the Defence Strategy Map. Each perspective is associated with two or three strategic objectives, areas in which DRDC must excel to fulfil its mandate. Through monthly performance reports to senior management, DRDC was able to identify and address areas where attention is needed.

Resources

Human Resources

	Actual 2002–2003	Actual 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
Civilian FTEs	1,286	1,395	1,357	1,379

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian)

Financial Resources

Financial ($ 000's) by Fiscal Year

	Actual Spending 2002–2003	Actual Spending 2003–2004	Planned Spending 2004–2005	Actual Spending 2004–2005
Vote 1 - Salary and Personnel [1]	77,232	95,364	88,805	96,451
Vote 1 - Operating and Maintenance [2]	29,878	30,744	24,726	25,873
Vote 1 - Research & Development Contracts	89,260	81,528	94,197	94,237
Vote 1 - Environment [3]	–	1,364	5,336	1,654
Vote 1 - Canadian Centre for Mine Action Technologies **(CCMAT)**	1,985	2,378	2,911	2,115
Vote 1 - Chemical, Biological, Radiological and Nuclear (CBRN) Research and Technology Initiative **(CRTI)** [4]	4,402	19,222	27,400	30,417
Sub-total Vote 1	**$202,757**	**$230,600**	**$243,375**	**$250,747**
Vote 5 - Capital [5]	8,727	11,093	7,462	13,492
Vote 5 - Counter Terrorism Technology Centre **(CTTC)** [6]	–	–	4,000	1,500
Vote 5 - Chemical, Biological, Radiological and Nuclear (CBRN) Research and Technology Initiative **(CRTI)** [7]	11,028	7,754	4,000	2,954
Sub-total Vote 5	**$19,755**	**$18,847**	**$15,462**	**$17,946**
Grand total	**$222,512**	**$249,447**	**$258,837**	**$268,693**

Sources: Defence Research and Development Canada (DRDC) and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Notes: The difference between Planned Spending and Actual Spending for 2004–2005 is due to the following:

1. Vote 1 - Salary and Personnel costs were higher due to:

Terminable allowances paid to certain employment groups	$6.5M
Negotiated Salary increases	$0.5M
Rejuvenation	$0.6M

2. Vote 1 - Operating and Maintenance unfavourable variance mostly due to higher energy costs, property taxes (PILT) and higher maintenance costs of facilities.
3. Vote 1 - Environment: Projects postponed due to difficulty in finding qualified contractors to deal with environmental issues. The start of the Experimental Proving Grounds Contamination Site Remedial Project was delayed pending the confirmation of clean-up site locations. A few projects in Valcartier slipped due to the lack of human resources within Defence Research and Development Canada.
4. Vote 1 - Previous year's project slippage was caught up and more Chemical, Biological, Radiological and Nuclear (CBRN) Research and Technology Initiative (CRTI) were completed ahead of schedule.
5. Vote 5 - Capital: In order to meet Research & Development requirements more funds than planned were spent on Capital.
6. Vote 5 - Construction of Counter Terrorism Technology Centre (CTTC) began later than originally anticipated.
7. Vote 5 - CRTI Capital requirements were less than anticipated.

For additional information on DRDC visit: http://www.drdc-rddc.gc.ca.

The Reserve Force

The Reserve Force is essential to the CF mobilization-planning doctrine because it provides capabilities and additional capacity required at each stage of mobilization. The primary roles of the Reserve Force are to augment, sustain and support deployed forces and to perform some tasks not performed by Regular Force members.

The Reserve Force is divided into four sub-components:

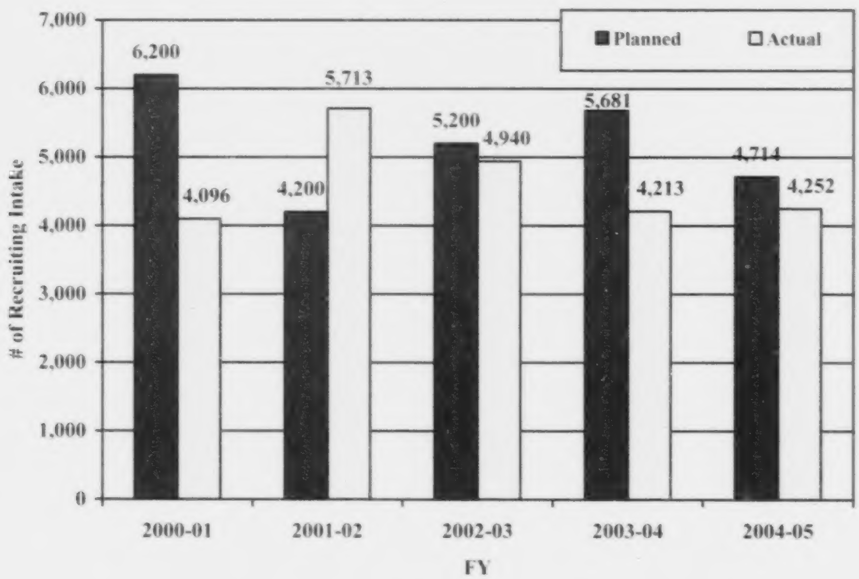
- the Primary Reserve;
- the Supplementary Reserve;
- the Cadet Instructors Cadre; and
- the Canadian Rangers.

Primary Reserve

The Primary Reserve is made up of the Naval Reserve, the Army Reserve, the Air Reserve, the Communication Reserve, the Health Services Reserve, the Legal Reserve and the National Defence Headquarters Primary Reserve List. Since about 1955, the Primary Reserve Force has augmented the Regular Force and serves as a surge capacity when required. Formed units that deploy on international operations are routinely augmented by up to 20 percent with Primary Reservists. The proportion of reserve participation for all CF operations over the reporting period averaged approximately 13 percent.

The following chart illustrates planned vs. actual intake of recruits for the primary Reserve.

Recruiting Intake Trend: Actual vs Planned by FY



The following points describe the major initiatives and accomplishments of the Primary Reserve in fiscal year 2004–2005:

- The Naval Reserve mission is to provide the navy with trained personnel to staff combat and support elements to meet Canada's naval defence objectives in peace, crisis and war. The strength of the Naval Reserve increased by 200 to 3,956 personnel this past year. 2,370 personnel were employed during the peak summer period while 1,340 personnel were employed during the remainder of the year. 343 Naval Reservists were employed on Class C service in support of CF contingency and security operations.

  The success of the Directed-On the Job Training program to qualify Maritime Engineering System Operators led to its expansion to all other Naval Reserve non-commissioned member trades. The Occupational Specification Implementation Plan for the migration of the Naval Control and Guidance for Shipping Occupation to Intelligence (Sea) was completed and Basic Intelligence Officers Courses commenced at the Canadian Forces Fleet School (Québec). The personnel requirement, as derived from the Maritime Security Operations Centers' establishment continues to be reviewed to ensure sufficient production.

- Trend analysis shows an annual increase since 2000 in the number of personnel the Army Reserve provides to overseas operations. In fact, Reservists are critical to the Army Managed Readiness Plan for both domestic and international operations. Of an assigned growth target of 1,500 personnel, the Army Reserve was able to increase by 782 soldiers while establishing new capabilities such as chemical, biological, radiological and nuclear (CBRN) defence and psychological operations. For example, the Army Reserve has an effective strength of approximately 15,450 soldiers working with some 135 units spread across Canada in 115 locations, and approximately 300 reservists deployed overseas. A substantial number of Army Reservists were deployed to Bosnia-Herzegovina on *Operation PALLADIUM* and participated in small numbers on operations in Afghanistan, the Democratic Republic of Congo and Haiti. The following table shows the individual capability performance by strength:

INDIVIDUAL CAPABILITY PERFORMANCE BY STRENGTH

	Assigned Growth Targets – 2004–2005	Achieved Growth to March 31, 2005	Percentage Change
Infantry	563	394	70%
Engineers	291	114	39%
Military Police	79	36	46%
Public Affairs	29	16	55%
Geomatics	40	15	38%
Intelligence All Source Cell	30	20	66%
Civil Military Co-operation (CIMIC)	212	92	43%
Psychological Operations (PSYOPS)	44	44	100%
Contingency Planners	80	12	15%
Connect With Universities	72	10	14%
Chemical, Biological, Radiological, Nuclear (CBRN)	60	39	65%
Total	**1,500**	**782**	**52%**

- The air force integrated Air Reserve units and their highly trained men and women into Total Force formations and a single chain of command that supports all aspects of air operations. Currently, the total strength of the Air Reserve stands at approximately 2,300 personnel in all ranks. This Total Force integration permitted Air Reserve units across Canada to participate actively in daily air force functions and to make a positive contribution to alleviating the demands of the high operational tempo.

- The Communication Reserve generated combat-capable Communication Information System and Information Operations elements in support of CF operations at home and abroad.

  During the reporting period, 137 Communication Reserve personnel served tours at CFS Alert and on *Operation ATHENA*, *Operation BOREAS*, *Operation BRONZE*, *Operation DANACA*, *Operation HALO*, *Operation HAMLET* and *Operation PALLADIUM*. The Communication Reserve also managed several light National Command and Control Information System detachments at varying states of readiness (24, 48 and 72 hours' notice to move) for assigned missions. The effective strength of the Communication Reserve remained at about 2,000 personnel, located at 23 units across Canada.

- The Health Services Reserve comprises about 1,200 personnel and they have been organized into one of the following two functional groups: 14 Reserve Field Ambulance units or centrally managed Health Services Primary Reserve List (PRL), which is composed principally of 175 trained clinicians. The Health Services Reserve provides trained personnel to support, augment and sustain CF Health Services organizations while building and maintaining links with their local clinical community. Over the past year, 166 Health Services Reservists augmented garrison Health Care Clinics, the Field Ambulance units and headquarters. Reservists filled approximately 10% of the deployed Health Services tasks.

- Reserve Force legal officers serve on a part-time basis in the Legal Reserve, their primary employment usually being a full-time civilian legal position. To a large extent, their careers mirror those of Regular Force legal officers.

The Supplementary Reserve

The Supplementary Reserve is composed of former Regular Force and Reserve members who are no longer actively involved in the CF but are willing to be called out in an emergency. Members are not required to train or perform regular duties, but have agreed to report for service should they be needed to augment the CF. Members who are called out are usually attached to the Regular Force or Reserve Force for an agreed period of time. Upon completion they return to the Supplementary Reserve, which currently stands at about 40,000 in all ranks.

Cadet Instructor Cadre

The Cadet Instructor Cadre (CIC) is a sub-component of the Reserve Force, consisting of officers who have undertaken, by the terms of their enrolment, to perform such military duty and training as may be required of them, but whose primary duty is the supervision, administration and training of cadets 12 to 18 years of age. Their mandate is to ensure the safety and welfare of cadets while developing in them characteristics of leadership, citizenship, and physical fitness, and stimulating the interest of youth in the sea, land and air activities of the CF.

Progress made this past year on the CIC Change Management Project (CIC CMP) is leading the way to the review of CF policies and procedures in conjunction with Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military). The Occupational Specification Implementation Plan (OSIP) portion of the CMP is scheduled for implementation in 2006.

Canadian Rangers

The Canadian Rangers provide a military presence in sparsely settled, northern, coastal and isolated areas of Canada that cannot be covered conveniently or economically by other elements of the CF. The Canadian Rangers were employed in a variety of roles including sovereignty patrols, one of the critical services they provide.

The personnel strength of the Canadian Rangers continued to grow in 2004–2005, increasing from 4,096 to 4,186, although the number of patrols was reduced from 165 to 163 as a result of amalgamation for efficiency reasons. Canadian Rangers continued to serve their communities as instructors and facilitators for the Junior Canadian Ranger Program.

The table below reflects the planned and actual strength of the Reserve Force for the last three fiscal years.

Reserve Force						
	2002-2003		2003-2004		2004-2005	
	Planned	**Actual**	**Planned**	**Actual**	**Planned**	**Actual**
Primary Reserves	26,086	24,597	26,939	22,242	28,151	25,633
CIC	6,000	5,076	6,000	5,500	9,100	7,050
Canadian Rangers	4,005	4,024	4,205	4,071	4,205*	4,179
Supp Reservists	35,000**	57,000	35,000**	45,000	35,000**	40,000

Source: Vice Chief of the Defence Staff (VCDS)
Notes:
*The CAN RAN 2000 Project planned expansion of the Canadian Rangers to 4,375 personnel for FY 2004-05. The expansion is currently in a strategic pause in accordance with VCDS direction limiting growth to the 2003-04 planning level pending formal review.
** Projected strength following completion of Restructure Project.

Benefits to Canadians

Like our NATO allies, Canada has recognized the importance of the Reserve Force. As the costs of military training and paying a regular force increase, the Reserve Force has proven to be a cost-effective way to meet Canada's defence needs.

For additional information on the Reserve Employment Support Program visit: http://www.cflc.forces.gc.ca

Primary Reserve Financial Resources

Financial resources by Fiscal Year				
($ thousands)	**Actual Spending 2002–2003**	**Actual Spending 2003–2004**	**Planned Spending 2004–2005**	**Actual Spending 2004–2005**
Type of Expenditure				
Reserve Pay [1]	363,047	431,618	418,600	484,016
Regular Support Staff	111,718	121,282	124,315	129,579
Reserve Operating	65,518	64,159	62,561	57,285
Subtotal Direct	**$540,283**	**$617,059**	**$605,476**	**$670,880**
Ammunition [2]	30,196	19,372	34,470	12,917
Equipment Usage	74,218	70,390	71,536	71,466
Clothing	10,487	11,073	11,261	11,516
Facility Operating	32,619	30,067	30,669	31,917
Subtotal Indirect	**$147,520**	**$130,902**	**$147,936**	**$ 127,815**
Base Support [3]	143,513	160,598	164,209	180,558
Training	6,908	7,196	7,376	7,025
Subtotal Attributed	**$150,421**	**$167,794**	**$171,585**	**$ 187,762**
Subtotal Primary Reserve	**$838,224**	**$915,755**	**$924,997**	**$986,457**
Operating				
Dedicated Capital	14,327	10,515	9,396	4,709
Shared Capital	45,701	44,228	106,763	97,749
Subtotal Capital	**$60,028**	**$54,743**	**$116,159**	**$102,458**
Total Primary Reserve Costs	**$898,252**	**$970,498**	**$1,041,156**	**$1,088,915**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

* Primary Reserve pay amounts do not include Reservists in support of Rangers, Cadet or Supplementary Ready Reserve programs, but do include Reservists working in support of regular force activities.

Notes:

The difference between Planned Spending and Actual Spending for 2004–2005 is due to the following:

1. Reserve pay has increased due to an increase in training days over those forecast primarily due to the removal of the Treasury Board salary freeze, and to the approval of pay and allowance increases for personnel.
2. Ammunition expenditures were lower than anticipated due to course cancellations, lower than expected summer collective training exercises and restriction on soldier ammunition entitlement during Individual Battle anticipated attendance at Task Standard (IBTS) training.
3. The increase in Base support is due to an increase in both reservist training days and an increase in the base support rates.

For additional information on the Reserve Force visit:
http://www.vcds.forces.gc.ca/dres/intro_e.asp

Youth Programs

The Canadian Cadet Program

The objectives of the Canadian Cadet Program are to develop the attributes of good citizenship and leadership in young men and women, promote their physical fitness and stimulate their interest in CF operations at sea, on land and in the air. It is a federally sponsored national training program for youth between the ages of 12 and 18, conducted by Defence in partnership with the Navy League, the Army Cadet League and the Air Cadet League. The leagues recruit cadets, and organize accommodation and sponsors for each cadet unit. The CF provide personnel from the Regular Force, the Primary Reserve and more specifically members of the Cadet Instructor Cadre (CIC). The CF also provide uniforms, some infrastructure and other support services such as airlift.

Financial Resources

The Canadian Cadet Program expenditures for fiscal 2004–2005 amounted to $173.4M. The following table provides expenditures by allotment over the past three years.

Financial Resources by fiscal year

($ thousands)	**Actual Spending 2002–2003**	**Actual Spending 2003–2004**	**Planned Spending 2004–2005**	**Actual Spending 2004–2005**
Vote 1 - Personnel	95,868	97,568	103,325	101,760
Vote 1 - Operating and Maintenance	67,678	67,181	64,941	65,671
Sub-total	**163,546**	**164,749**	**168,266**	**167,431**
Vote 10 – Grants and Contributions	750	750	750	990
Vote 5 - Capital	3,189	3,423	5,242	4,970
Total	**$ 167,485**	**$ 168,913**	**$174,258**	**$173,391**

Source: Vice Chief of the Defence Staff, Directorate of Reserves & Cadets

Cadet Activities

Many young Canadians benefited from Cadet training within the community at the Corps/Squadron level (Local Headquarters) conducted from September to June, under the supervision of the Regional Cadet Support Units (RCSUs): Atlantic, Eastern, Central, Prairies, Pacific and Northern. Many Cadets were selected in summer 2004 to attend one of the 25 Cadet Summer Training Centres (CSTCs) located across the country either as trainees, or as Staff Cadets in leadership roles. Participation and training data are provided in the following table:

Training	Details	Cadets	Training Days
Local Headquarters	1,140 Units	54,745	1,741,370
Summer Training	26 Training Centres	22,225	512,438

Source: Vice Chief of the Defence Staff, Directorate of Reserves & Cadets

Note: Figures as of June 2004

National Activities

Distinct National Activities were held for each Cadets element as well as other National Activities for the benefits of Cadets from all elements (Tri-Element). For example:

- 322 Canadian Sea Cadets participated in the International Exchange Program, competed in the National Regatta held in Kingston, sailed aboard the US Coast Guard cutter EAGLE off the eastern coast of the U.S., sailed aboard a tall ship off the BC coast or sailed aboard a tall ship, motor vessels or sailing cutters during the Annual Seamanship Concentration held at HMCS *QUADRA*;

- 165 Canadian Army Cadets participated in the International Army Cadet Exchange program and in Domestic and International expeditions;

- 112 Canadian Air Cadets participated in the International Air Cadet Exchange program, in the Oshkosh Trip, Wisconsin, U.S. or in the ACGP Schweizer award; and

- 319 Cadets participated in Tri-Element activities such as the Cadet National Marksmanship Championship or the National Biathlon Championship.

Detailed information on Tri-Element activities and Cadet Championships, and activities specifically for Sea Cadets, Army Cadets, Air Cadets and Junior Canadian Rangers, is available at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2004/reserves_e.asp

Junior Canadian Rangers

The Junior Canadian Rangers (JCR) Program is for youth between the ages of 12 to 18, and its aim is to provide a structured youth program through traditional, life and Ranger skills development activities. JCR Patrols are located in remote and isolated communities of Canada that have Canadian Rangers. The JCR Program is conducted in collaboration with local committees of adult community members who are in many cases supported directly by the Band, Hamlet or Municipal council. The community provides a location for training, screens potential volunteers and instructors, and schedules training activities. The CF provide uniforms, training, financial, and administrative support to the program, and CF Regular Force and Primary Reserve personnel assist delivery and evaluate JCR training during regular visits and field training exercises. The CF also provide Canadian Rangers with opportunities to serve as leaders, facilitators, supervisors and program developers. DND continued to engage local, regional, provincial or territorial and federal agencies and organizations, and other government departments, specifically Indian and Northern Affairs Canada, who remained a committed partner by providing financial resources to the fullest extent possible.

Financial Resources

Funding allocations for the Junior Canadian Ranger Program amount to a total of $5,980,545 ($985,094 allocated by the Department of National Defence, $300,000 allocated by Human Resources Development Canada, $2,295,541 allocated through the Youth Initiatives, and 2,400,000 from CANRAN 2000). The summary below outlines how the funding was allocated:

Financial Resources by fiscal year				
($ thousands)	**Actual Spending 2002–2003**	**Actual Spending 2003–2004**	**Planned Spending 2004–2005**	**Actual Spending 2004–2005**
Vote 1 - Personnel	2,441	2,889	2,884	2,930
Vote 1 - Operating and Maintenance	2,909	2,754	4,154	3,937
Sub-total	**$5,350**	**$5,643**	**$7,038**	**$6,867**
Vote 5 - Capital	318	327	10	14
Total	**$5,668**	**$5,980**	**$7,048**	**$6,881**

Source: Vice Chief of the Defence Staff, Directorate of Reserves & Cadets

For additional information on the Canadian Cadet Program and the Junior Canadian Rangers visit: http://www.rangers.forces.gc.ca/

Benefits and results for Canadians

Urban and isolated communities across Canada, especially Aboriginal communities, benefit from the 1,140 Cadet units and 100 Junior Canadian Ranger patrols that provide training to some 57,000 cadets and 3,000 Junior Canadian Rangers.

National Search and Rescue Secretariat and National Search and Rescue Program

Mandate

The National Search and Rescue Secretariat (NSS) was established in 1986 to provide leadership to the National Search and Rescue Program through the Interdepartmental Committee on Search and Rescue (ICSAR). ICSAR includes representatives from the federal departments and agencies providing search and rescue (SAR) services, and central agencies. The NSS reports directly to the Lead Minister for Search and Rescue (LMSAR), the Minister of National Defence.

The NSS is accountable to LMSAR for the development, co-ordination, analysis and review of federal SAR program policies and plans, and for specific activities. In addition, the NSS provides leadership in enhancing co-ordination between provincial, territorial and federal SAR programs, and advises LMSAR on program issues.

Risks and Challenges

Key National Search and Rescue Program challenges identified for fiscal year 2004–2005 were:

- Addressing major program issues;
- Refining performance measures; and
- Developing information sources further to support SAR planning and reporting.

National Search and Rescue Program – Plans and Priorities

ICSAR approved three key framework documents for the National SAR Program: Strategic Directions, 2005 Program Plan and 2004 SAR Annual Report that can be found on-line.

Program Performance

The 2004 SAR Annual Report details the results achieved, organized around the key strategic priorities for the program: Seamless SAR, SAR in the North and Marine SAR.

Seamless Search and Rescue: SAR operations routinely involve more than one of the partners and effective co-ordination and communication are essential in both the response and preventive aspects of the program. In 2004:

- A new initiative was launched to improve radio communications between front-line SAR responders. A multi-agency working group developed proposals for common calling frequencies for SAR; this work is continuing under Public Safety and Emergency Preparedness (PSEPC) and Industry Canada;
- A major Canada/U.S. multi-jurisdictional SAR exercise was conducted on Lake Erie;
- The NSS worked with 911 call centre umbrella organizations to improve their links with the Joint Rescue Co-ordination Centres, which co-ordinate federal SAR responses; and
- The NSS made progress in improved National SAR Program performance reporting through the development of an accountability framework for the program.

The North: The harsh climate and sparse population of Canada's north presents challenges in both response and prevention. At the same time, the demand for SAR operations could increase, due to increasing economic activity in the region. In 2004:

- The NSS and the Canadian Forces promoted the Major Air Disaster Plan (MAJAID) through meetings with airline industry officials and attending International Air Transport Association (IATA) Crisis Management Meetings; and
- Together with local partners the NSS continued to work towards ensuring effective integration of new communications technologies into the National SAR Program.

Marine SAR: Marine SAR is a high priority, as marine distress cases accounted for approximately 75% of federal SAR incidents reported in 2004. In 2004:

- The NSS and the Canadian Coast Guard (CCG) facilitated meetings of federal, regional and commercial stakeholders, and made progress on a new major marine disaster plan framework;
- Four new CCG Lifeboat Stations were opened at Bella Bella and Sandspit in Pacific Region, and Havre St-Pierre and Rivière au Renard in Québec Region, completing the implementation of the eight additional Search and Rescue Stations announced in 2000; and
- The NSS, CCG and Transport Canada continued to support the work of the Canadian Safe Boating Council (CSBC) to promote boating safety and communicate the results of the Personal Flotation Device (PFD) Study.

NSS Program Activities

- New SAR Initiatives Fund

  The NSS allocated $7.3M to 99 new and ongoing New SAR Initiatives Fund (NIF) projects to improve SAR in Canada, and made progress on the development of renewed terms and conditions and improved governance and reporting for the NIF to comply with Treasury Board policy and modern comptrollership.

- COSPAS-SARSAT

  COSPAS/SARSAT is an international satellite system for distress alerting, in which Canada, the U.S., France and Russia are major partners. The NSS led Canadian delegations to four international COSPAS/SARSAT Council meetings and task groups on the evolution of the program, and supported the move of the COSPAS/SARSAT Secretariat from London, UK to Montreal, planned for summer 2005.

- Communications

  The NSS supported learning, partnerships and information exchange throughout the Canadian and international SAR community through the SAR*SCENE* Workshop, Games and Trade show in Calgary, the SAR Achievement Awards, SAR*SCENE* Magazine, a prevention working group, the Canadian SAR Directory and the NSS Website http://www.nss.gc.ca.

Co-ordination with Provinces and Territories

The NSS participated in and provided administrative support to meetings of the National Ground Search and Rescue Council of Canada. Major development work was completed on the Canadian Inland Search and Rescue Incident System, which will incorporate provincial and territorial SAR case data into the National SAR Program. The NSS also participated in the development of a governance model for the new Canadian Avalanche Centre, which provides enhanced avalanche safety services to the public.

Resources

Human Resources

	Actual 2002–2003	Actual 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
Civilian FTEs	20	21.5	22	17.3*

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian)

* does not include 2.5 FTEs seconded into the department

Financial Resources

Table 1: National Search and Rescue Secretariat

($ thousands)	**Actual Spending 2002–2003**	**Actual Spending 2003–2004**	**Planned Spending 2004–2005**	**Actual Spending 2004–2005**
Vote 1 – Salary and Personnel [1]	1,277	1,376	1,509	1,364
Vote 1 – Operating and Maintenance [2]	786	856	937	995
Sub-total Vote 1	**$2,063**	**$2,232**	**$2,446**	**$2,359**
Vote 5 – Capital [3]	7,449	7,352	8,195	4,452
Vote 10 – Grants and Contributions [4]	987	1,685	215	3,182
Grand total	**$10,449**	**$11,269**	**$10,856**	**$9,993**

Source: National Search and Rescue Secretariat and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Notes:

The difference between Planned Spending and Actual Spending for 2004–2005 is due to the following:

1. Vote 1 - Salary and Personnel expenditures are lower than forecasted due to unfilled positions.
2. Vote 1 - Operating and Maintenance expenditures are higher than forecasted due to hiring of contracted temporary staff.
3. Vote 5 - Capital: During the course of fiscal year 2004/2005 an amount of $2.958M was transferred from Vote 5 Capital to Vote 10 Contributions to cover the Search and Rescue New Initiatives Fund Contribution Program expenses. The remaining variance in Vote 5 is due to project delays.
4. Vote 10 - Contributions: The $215,000 planned spending covered only the COSPAS/SARSAT contribution program. The variance is due to the Search and Rescue New Initiatives Fund Contribution Program expenses, which were initially budgeted under the Vote 5 Capital expenditures. Future improvements in accounting will provide more transparent allocation between votes.

Table 2: National Search and Rescue Program – Personnel (FTEs)

	Actual 2002–2003	Actual 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
National SAR Secretariat	20	21.5	22	17.3 *
Environment Canada	14	14	14	20
Fisheries & Oceans Canada / Canadian Coast Guard [1]	N/A	N/A	N/A	N/A
Defence[2]	637	781	624	866
Parks Canada	64	64	64	64
RCMP[3]	N/A	N/A	N/A	N/A
Transport Canada[4]	7	7	7	N/A

Source: National Search and Rescue Secretariat

* Does not include 2.5 FTEs seconded into the department.

Notes:

1. FTE figures not available because CCG operations involve multi-tasking.
2. The increase in planned vs. actual FTE in 2004–2005 was due to an increase in squadron activity over the historical average.
3. As the resource allocations for SAR are provided under provincial auspices no figures are available for RCMP federal SAR activity. RCMP supports other departments with multi-tasked assets when required.
4. TC has no mandate for primary SAR and does not identify or dedicate resources to these activities. The level of personnel commitment to prevention work is under review.

Table 3: National Search and Rescue Program Costs

($ thousands)	Actual Spending 2002–2003	Actual Spending 2003–2004	Planned Spending 2004–2005	Actual Spending 2004–2005
National SAR Secretariat[1]	10,499	11,269	10,856	9,993
Environment Canada	1,600	1,600	1,600	2,100
Fisheries & Oceans Canada / Canadian Coast Guard	86,295	93,393	–	93,914
Defence[2]	181,095	161,589	101,460	136,274
Parks Canada	4,929	4,929	4,929	4,929
RCMP[3]	N/A	N/A	N/A	N/A
Transport Canada[4]	985	985	1,000	N/A

Source: National Search and Rescue Secretariat

Notes:

1. SAR New Initiatives Fund (NIF) expenditures were lower than forecast in 2004-2005 due to project delays resulting from strengthening management and financial procedures
2. The difference between planned and actual spending in 2004–205 includes increased flying hours ($17M Personnel costs) and increased O&M ($17M) due to the decision to phase in purchase of Cormorant engine modules. Cormorant cost factors have been reviewed to include the Full Cost.
3. As the resource allocations for SAR are provided under provincial auspices no figures are available for RCMP federal SAR activity. RCMP supports other departments with multi-tasked assets when required
4. TC has no mandate for primary SAR and does not identify or dedicate resources to these activities. The level of financial commitment to prevention work is under review.

More information on the National SAR Secretariat and the National SAR Program can be obtained at: http://www.nss.gc.ca/

The Office of the Judge Advocate General

Mandate

The Judge Advocate General (JAG) acts as legal adviser to the Governor General, the Minister of National Defence, the Department of National Defence and the Canadian Forces in matters relating to military law. The JAG has the superintendence of the administration of military justice, as embodied in the Code of Service Discipline, in the Canadian Forces.

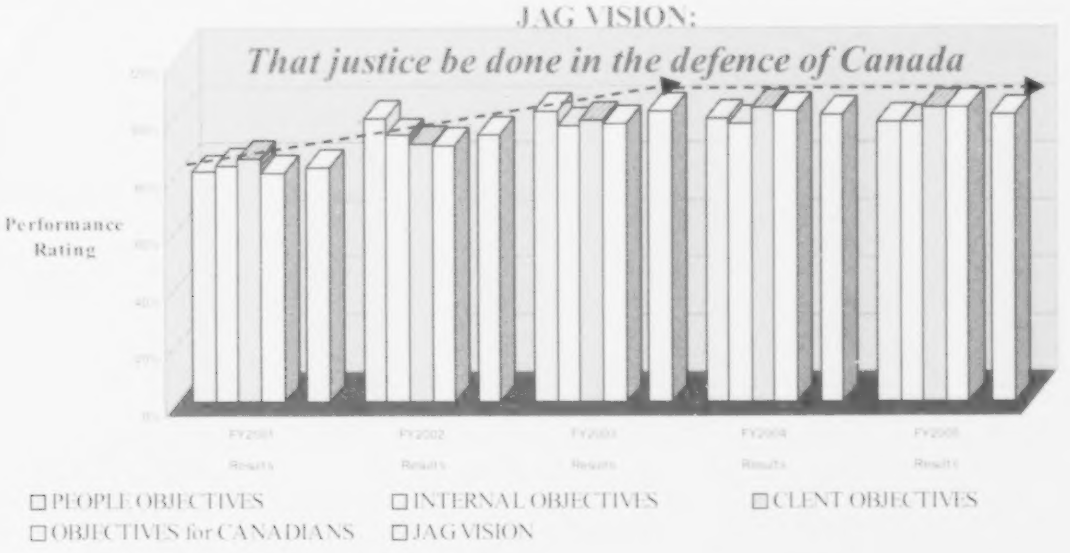
Risks and Challenges

The JAG experienced significant funding pressures in Information Management and Technology development that threatened to impact his ability to provide timely and thorough legal advice to clients. These pressures were relieved through an increased allocation and corporate funding of the JAG Comprehensive Information Management Project.

The major challenge for the JAG this past year was to achieve legal officer professional development training objectives in the face of high operational tempo and escalating client demands.

Performance

The performance of the JAG in producing value for Canadians is best measured by its progress in fulfilling the JAG Vision over time. The graph below shows the performance trend comparing strategic data for the past five fiscal years. A striking result is the exceptionally high performance in the Client Service Output and the Outcomes for Canadians strategic objectives (textured bars) over the past two years compared to previous years. The Office of the JAG has been performing at maximum output. High levels of legal officer deployment and peak client demands at home have slowed the advancement of People Objectives over the past two years.



The Office of the Judge Advocate General

Mandate

The Judge Advocate General (JAG) acts as legal adviser to the Governor General, the Minister of National Defence, the Department of National Defence and the Canadian Forces in matters relating to military law. The JAG has the superintendence of the administration of military justice, as embodied in the Code of Service Discipline, in the Canadian Forces.

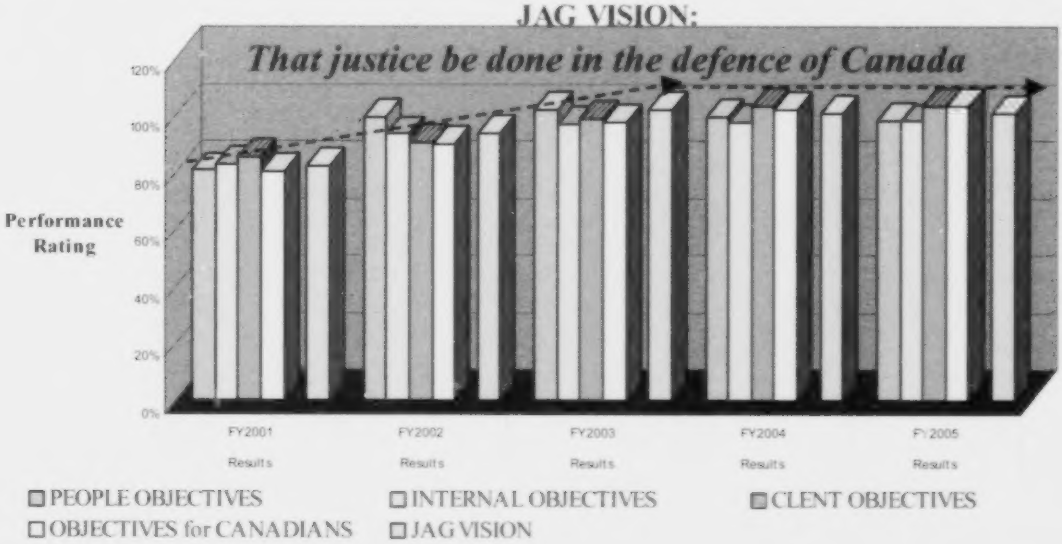
Risks and Challenges

The JAG experienced significant funding pressures in Information Management and Technology development that threatened to impact his ability to provide timely and thorough legal advice to clients. These pressures were relieved through an increased allocation and corporate funding of the JAG Comprehensive Information Management Project.

The major challenge for the JAG this past year was to achieve legal officer professional development training objectives in the face of high operational tempo and escalating client demands.

Performance

The performance of the JAG in producing value for Canadians is best measured by its progress in fulfilling the JAG Vision over time. The graph below shows the performance trend comparing strategic data for the past five fiscal years. A striking result is the exceptionally high performance in the Client Service Output and the Outcomes for Canadians strategic objectives (textured bars) over the past two years compared to previous years. The Office of the JAG has been performing at maximum output. High levels of legal officer deployment and peak client demands at home have slowed the advancement of People Objectives over the past two years.



Summary of Achievements

Overall, JAG delivered 6 % more high quality legal services in support of the Defence Mission than in the previous year. All 63 courts martial and 7 Appeals were completed in a timely manner.

JAG business increased by 5.5 % with a 99.34 % timeliness performance rating dealing with 23,115 requests for advice/services. The annual JAG client satisfaction survey supports this performance data, voicing complete satisfaction with the quality and timeliness of the legal advice provided and with the professionalism of JAG legal officers. These results reflect well on the CF, indicating both respect for the rule of law and confidence in CF legal advisors.

The following are examples of work accomplished. JAG lawyers participated in international and domestic working groups to safeguard Canadian interests and values and improve and promote public confidence in the Canadian Military Justice System.

- Through JAG's participation in the Australia, Canada, New Zealand, UK, U.S. (AUSCANZUKUS) legal working group, JAG lawyers completed work to protect Canadian cyber-security by resolving legal issues surrounding Computer Network Defence (CND);
- Through their work on the Proliferation Security Initiative (PSI), JAG lawyers continued to resolve the legal issues surrounding maritime proliferation security thus facilitating Canadian PSI participation and protecting Canadian interests;
- JAG legal officers continued to provide legal support to the ongoing review of the NORAD Contingency Plan, which will result in an updated operational document implementing the NORAD Agreement;
- Legal officers conducted 45 Summary Trial Certification Training courses, training 566 presiding officers and 207 NCMs and re-certifying another 553 presiding officers; and
- The JAG deployed 31 legal officers (25% of the effective strength) on 39 operational missions and exercises in fiscal year 2004–2005. This high level of activity was expected given the progressive build-up in the demand for operational legal services over the three previous years. In anticipation of continuing high operational tempo, JAG raised its operational readiness from 67% in fiscal year 2003–2004 to 78% Operations-trained legal officers in fiscal year 2004–2005 (103 of 132 legal officers).

Partners

To improve stakeholder awareness of the JAG's strategic progress in the area of military justice reform, the JAG has been conducting a focused information outreach program involving military justice stakeholders, the Military Justice Roundtable, the JAG Advisory Panel, the Canadian Bar Association, Commonwealth Armed Forces Lawyers, and the heads of federal, provincial and territorial prosecutors. To strengthen domestic and international inter-agency co-operation, the JAG continued to work closely with the Department of Justice, Foreign Affairs Canada, provincial and territorial governments, emergency-preparedness agencies, the National Committee on Humanitarian Law, the International Committee of the Red Cross, the International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia, the International Criminal Tribunal for Rwanda, key UN organizations and humanitarian relief organizations.

Conclusion

JAG delivered *Results for Canadians* by ensuring that military activities conformed to the rule of law, through continuing military justice reform and by improving the core competencies of Canadian Forces lawyers. Canadians can be assured that the Office of the JAG is committed to the ideal that justice will be done in the defence of Canada.

Resources

Human Resources

	Actual 2002–2003	Actual 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
Civilian FTEs	92	93	90	87

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian)

Financial Resources

Financial resources by Fiscal Year				
($ thousands)	**Actual Spending 2002–2003**	**Actual Spending 2003–2004**	**Planned Spending 2004–2005**	**Actual Spending 2004–2005**
Vote 1 - Salary and Personnel [1]	4,312	4,686	4,725	4,339
Vote 1 - Operating and Maintenance [2]	2,718	3,042	3,489	2,896
Sub-total Vote 1	**$7,030**	**$ 7,728**	**8,214**	**$7,235**
Vote 5 – Capital	264	141	–	204
Grand total	**$7,294**	**$ 7,869**	**8,214**	**$7,439**

Sources: Office of the Judge Advocate General and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Notes:

The Difference between Planned Spending and Actual Spending for 2004–2005 is due to the following:

1. Vote 1 – Salary and Personnel variance is due to staffing delays preventing full utilization of the allocation during 2004–2005.
2. Vote 1 – Operating & Maintenance variance is related to a decrease in travelling an training activities as a result of expenditure cuts imposed to accommodate the government-wide expenditure reductions.

More information on the Office of the Judge Advocate General can also be obtained at: http://www.dnd.ca/jag/main_e.asp

The Office of the Ombudsman for National Defence and the Canadian Forces

Mandate

Created on June 15, 1998, the Office of the Ombudsman for National Defence and the Canadian Forces investigates complaints and serves as an impartial third party on matters related to the Department of National Defence (DND) and the Canadian Forces (CF). Appointed through an order-in-council, the Ombudsman operates outside of the military chain of command and civilian management, reporting directly to the Minister of National Defence (MND).

Risks and Challenges

Operational challenges faced by the Ombudsman relate to ensuring the well being and fair treatment of members of the defence community during times of increased operational tempo, personnel and resource shortages as well as uncertainty related to the transformation of Canada's military and the implementation of its new defence policy.

Performance

During the fiscal year 2004–2005, the Ombudsman's Office received 1,793 new complaints. The Office resolved and closed 1,871 cases. The most common complaints received were in the area of benefits, followed by recruiting, release, medical issues, and complaints about the DND/CF grievance system.

Complaints were received from the following groups:

COMPLAINANTS BY CATEGORY			
	Fiscal Year		
	2002–2003	**2003–2004**	**2004–2005**
CF Regular Force Members	831	648	911
Former CF Members	298	230	314
CF Reserve Force Members	192	162	235
Family Members	99	64	101
Other	88	47	54
DND Employees	54	43	38
Applicants to the CF	36	51	107
Anonymous	24	3	10
Former DND Employees	12	6	10
Cadets	9	8	3
Non Public Fund Employees	3	3	10
Total	**1,646**	**1,265**	**1,793**

During fiscal year 2004–2005, the Ombudsman released the following special reports that contributed to positive change for members of the DND/CF community:

- On September 7, 2004 the Ombudsman released the Special Report *From Tents to Sheets: An Analysis of the CF Experience with Third Location Decompression after Deployment*. This report reviewed best practices related to pre-and post-deployment screening and the prevention of operational stress injuries. The report recommended 14 principles to be considered by operational commanders when evaluating the need for a decompression period at a third location, at the end of a deployment. The report was well received within DND/CF and externally; it was also given special consideration when the current CF policy on decompression was finalized.

- The Ombudsman released the Special Report *When a Soldier Falls: Reviewing the Response to MCpl Rick Wheeler's Accidental Death* on January 27, 2005. This case, which dealt with the DND/CF response to the death of MCpl Rick Wheeler during a training accident at CFB Suffield in 1992, was the largest and most complex investigation conducted by the Office to date. The report and its recommendations focussed on the CF's treatment of the Wheeler family and the flawed investigation of the death during a summary investigation and subsequent Board of Inquiry. In response to the report, the Chief of the Defence Staff directed a comprehensive review of the Board of Inquiry process, as well as a review of the CF's casualty administration process.

- The Ombudsman released the Special Report *Ministerial-directed Investigation: Review of Board of Inquiry Examining Serious Injury* on February 17, 2005. This investigation reviewed the results of a Board of Inquiry conducted after an officer cadet was seriously injured. The Ombudsman recommended that experts in the areas of emergency medicine, orthopaedics and sport medicine conduct an independent medical review of this case. The ADM (HR-Mil) endorsed the recommendation. The Ombudsman also made systemic recommendations to improve the training of those involved in boards of inquiry and to ensure Board of Inquiry members have access to qualified medical experts, when required.

- On March 18, 2005, the Ombudsman released the Special Report *Making Things Right: Unfair Treatment by CF Grievance System*. This report found that a former CF member, whose grievance was turned down by the Chief of the Defence Staff (CDS) and a former defence minister, had been unfairly denied a moving benefit. The benefits had, however, been awarded to other CF members after their grievances were considered by the CF Grievance Board and the CDS under the new grievance system. The Defence Minister agreed with the Ombudsman's recommendation to reconsider the former member's grievance and he was ultimately awarded the entitled benefit. At least two other cases were identified in which CF members had been denied the same benefit and they too were subsequently reimbursed.

During fiscal year 2004–2005, the Ombudsman also released the following discussion paper on his vision for the future of civilian oversight of the Canadian military:

- *Overhauling Oversight: Ombudsman White Paper* was released by the Ombudsman on March 30, 2005. Using the knowledge gained from his experience as the military ombudsman over the past seven years, the discussion paper outlines how civilian oversight of the military should be improved in order to make it more effective and efficient.

Technology Solutions

During fiscal year 2004–2005, the Office implemented a case scenario database and a secure online complaint form, which are both accessible through the Ombudsman's website. The database allows the public to search through summaries of cases resolved by the Office to get a sense of the types of complaints the Office has dealt with and how these were resolved. The Online Complaint Form allows complaints to be filed electronically in a secure format through the website. By fiscal year end, 579 electronic complaints had already been submitted through this new format.

The Office also improved its internal on-line access to complaint files for investigators working in the regions and improved security and confidentiality by migrating all complaint related information and investigator casework to its internal network system.

Resources

Human Resources

	ACTUAL 2002–2003	ACTUAL 2003–2004	PLANNED 2004–2005	ACTUAL 2004–2005
Civilian FTEs	41	45	44	42.5*

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian)
*does not include 1 FTE seconded into the Department and 3 FTE's seconded out of the Department

Financial Resources

Financial Resources by Fiscal Year				
($ thousands)	**Actual Spending 2002–2003**	**Actual Spending 2003–2004**	**Planned Spending 2004–2005**	**Actual Spending 2004–2005**
Vote 1 – Salary and Personnel [1]	3,152	2,830	3,584	2,822
Vote 1 – Operating and Maintenance	1,769	1,923	2,490	2,241
Sub-total Vote 1	**$ 4,921**	**$4,753**	**$6,074**	**$5,063**
Vote 5 – Capital [2]	228	233	181	86
Grand total	**$ 5,149**	**$4,986**	**$6,255**	**$5,149**

Sources: Office of the Ombudsman for National Defence and the Canadian Forces and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Notes: The difference between Planned Spending and Actual Spending for 2004–2005 is due to the following:

1. Vote 1 - Salary and Personnel: the variance is due to delays in staffing indeterminate positions. It is anticipated that the Office of the Ombudsman will be staffed to full complement during fiscal year 2005–2006.
2. Vote 5 - Capital: the variance in capital expenditures is related to a delayed Information Technology Infrastructure project.

More information on the DND/CF Ombudsman can be found at:
http://www.ombudsman.forces.gc.ca.

Section 6: Consolidated Reporting

Alternative Service Delivery

Details on ASD can be found at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/asd_e.asp

Procurement and Contracting

Performance information on procurement and contracting is available on the Internet at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/proc_e.asp

Sustainable Development Strategy

For additional information on the Sustainable Development Strategy, visit: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/sds_e.asp

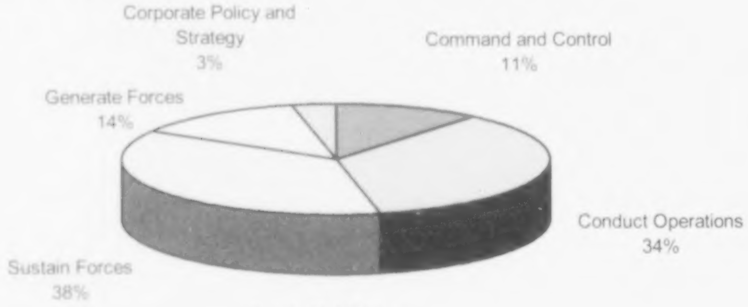
Status of Fuel Storage Tanks on DND Land

For additional information on fuel storage tanks, visit: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/fuel_e.asp

Section 7: Financial and Departmental Overview

Departmental Resource Consumption

Actual Spending for FY 2004-05, by Capability Program



Total: 13.9 Billion

Actual Military (Regular Force) and Civilian FTE's for FY 2004-2005, by Capability Program

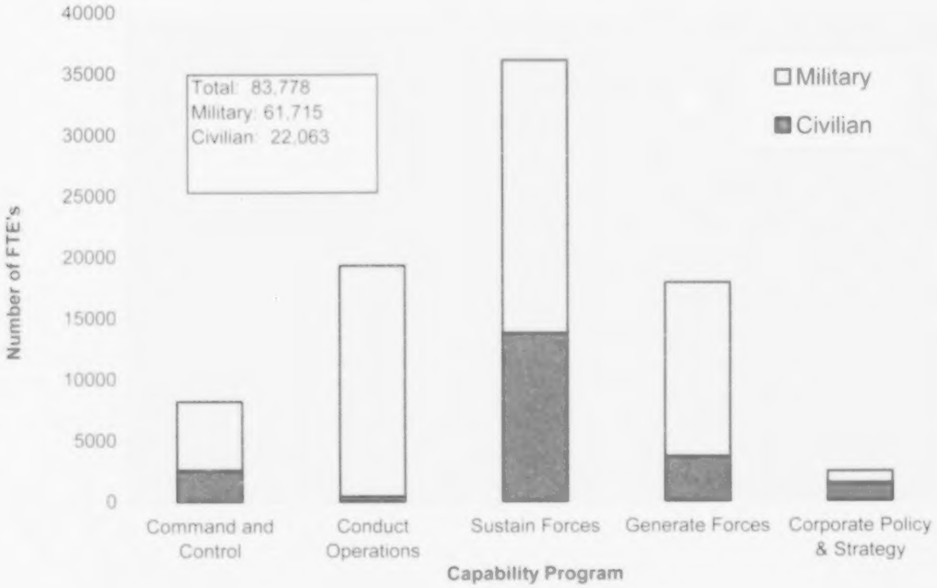


Table 1: Voted and Statutory Items

($ thousands)		2004–2005			
		Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
1	Operating Expenditures	9,806,266	10,305,099	10,669,994	10,474,202
5	Capital Expenditures	2,158,297	2,422,177	2,193,350	2,174,734
10	Grants and Contributions	180,576	182,576	143,316	142,322
(S)	Minister of National Defence - Salary and motor car allowance	70	70	93	93
(S)	Pensions and annuities paid to civilians	100	100	90	90
(S)	Contributions to employee benefit plans-Members of the Military	899,717	907,520	878,164	878,164
(S)	Contributions to employee benefit plans	227,990	229,510	222,281	222,281
(S)	Payments under Part I-IV of the *Defence Services Pension Continuations Act* (R.S.,1970 c. D-3)	2,500	2,500	1,842	1,842
(S)	Payments under the *Supplementary Retirement Benefits Act*	12,000	12,000	8,091	8,091
(S)	Spending of proceeds from the disposal of Crown assets	0	0	25,312	20,654
(S)	Collection Agency Fees	–	–	44	44
	Total Department	**$13,287,516**	**$14,061,552**	**$14,142,578**	**$13,922,518**

This table explains the way Parliament votes resources to National Defence in a standardized fashion. It also reflects the changes made throughout the fiscal year to the funding levels via Supplementary Estimates, allotments from the Treasury Board and reallocations resulting from changing priorities and operational pressures.

Budget 2004 provided for $297.5 million in additional funding to DND. $245.0 million was to fund operations in Afghanistan and Haiti, $29.0 million was to implement National Security Plan initiatives and $23.5 million was for the Communications Security Establishment. This announcement was made too late to be incorporated into the Main Estimates but it did form part of the Planned spending. The $297.5 million was provided through the Supplementary Estimates, thus increasing the Total Spending Authority. Also included in the Planned spending increase is $418 million received through the Supplementary Estimates as a result of the Department's operating budget carry forward from 2003–2004 to 2004–2005. Spending authority was also increased by $215 million to cover the costs of the military pay and allowances increase. The Department's spending authority was reduced by $144 million through Supplementary Estimates to cover the Department's share of the Government's $1 billion expenditure reduction plan.

Source: Assistant Deputy Minister – Finance and Corporate Services

* Due to rounding, figures may not add up to totals shown.

Table 2: Departmental Planned versus Actual Spending by Capability Program 2004–2005

($ thousands)		Budgetary						Plus: Non-Budgetary	
Capability Program		Operating	Capital	Grants and Contributions	Total Gross Expenditures	Less: Respendable Revenues	Total Net Budgetary Expenditures	Loans, Investments and Advances	Total
Command and Control	-Main Estimates	1,006,242	455,712	0	1,461,954	3,893	1,458,061		1,458,061
	-Planned Spending	1,034,992	500,550	0	1,535,542	3,893	1,531,649	2,000	1,533,649
	-Total Authorities	1,201,142	430,565	0	1,631,707	3,893	1,627,814	8,773	1,636,587
	-Actual Spending	1,205,993	426,248	0	1,632,241	2,722	1,629,519	(610)	1,628,909
Conduct Operations	-Main Estimates	3,401,127	831,552	2,837	4,235,516	1,830	4,233,686		4,233,686
	-Planned Spending	3,709,967	980,842	2,837	4,693,646	1,830	4,691,816	5,800	4,697,616
	-Total Authorities	3,596,617	985,575	5,563	4,587,755	1,830	4,585,925	26,319	4,612,244
	-Actual Spending	3,526,754	971,019	5,563	4,503,335	5,814	4,497,521	(1,768)	4,495,753
Sustain Forces	-Main Estimates	4,687,248	669,859	20,050	5,377,157	165,506	5,211,651		5,211,651
	-Planned Spending	4,799,571	721,539	20,050	5,541,160	165,506	5,375,654	7,913	5,383,567
	-Total Authorities	5,051,715	531,123	11,921	5,594,759	163,130	5,431,629	49,860	5,481,489
	-Actual Spending	4,917,436	508,670	11,233	5,437,340	163,174	5,274,166	(2,772)	5,271,394
Generate Forces	-Main Estimates	2,004,068	158,884	3,147	2,166,099	244,539	1,921,560		1,921,560
	-Planned Spending	2,060,631	173,691	3,147	2,237,469	244,539	1,992,930	3,400	1,996,330
	-Total Authorities	1,999,611	238,938	4,247	2,242,796	244,539	1,998,257	14,037	2,012,294
	-Actual Spending	1,994,357	236,611	4,188	2,235,155	230,349	2,004,806	(1,037)	2,003,769
Corporate Policy & Strategy	-Main Estimates	257,019	42,290	169,142	468,451	5,893	462,558		462,558
	-Planned Spending	258,759	45,495	171,142	475,396	5,893	469,503	610	470,113
	-Total Authorities	351,332	32,462	131,609	515,402	16,449	498,953	2,632	501,585
	-Actual Spending	363,266	32,186	131,362	526,814	10,309	516,505	(197)	516,308
Totals	-Main Estimates	11,355,704	2,158,297	195,176	13,709,177	421,661	13,287,516		13,287,516
	-Planned Spending	11,863,920	2,422,117	197,176	14,483,213	421,661	14,061,552	19,723	14,081,275
	-Total Authorities	12,200,417	2,218,662	153,340	14,572,419	429,841	14,142,578	101,621	14,244,199
	-Actual Spending	**12,007,806**	**2,174,734**	**152,346**	**14,334,886**	**412,368**	**13,922,518**	**(6,383)**	**13,916,135**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)
*Due to rounding, figures may not add to totals shown.

Note: The distribution of the Operating dollars across the Capability Programs is based on a model. The variance between Planned Spending and Actual Spending for Sustain Forces is largely due to the use of updated cost factors that were developed during the year and implemented at year-end in time for the calculation of Actual Spending figures.
The variance between the planned spending and the actual spending in Conduct Operations can be further explained by the lower than anticipated costs for deployed operations in Afghanistan, Haiti, and Sri Lanka.

Table 3: Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual by Capability Program

Financial Resources ($ thousands)				2004–2005			
Capability Program	**Actual [1] 2002–2003**	**Actual [1] 2003–2004**	**Actual [1 & 2] 2003–2004 without OCIPEP**	**Main Estimates**	**Planned Spending**	**Total Authorities**	**Actual [1] Spending**
Command and Control	1,445,081	1,441,067	1,441,067	1,458,061	1,531,649	1,627,814	1,629,519
Conduct Operations	3,895,475	4,756,637	4,639,965	4,233,686	4,691,816	4,585,925	4,497,521
Sustain Forces	4,833,579	4,796,422	4,796,422	5,211,651	5,375,654	5,431,629	5,274,166
Generate Forces	1,740,197	1,707,069	1,707,069	1,921,560	1,992,930	1,998,257	2,004,806
Corporate Policy & Strategy	501,005	484,420	437,433	462,558	469,503	498,953	516,505
Total	**$12,415,337**	**$13,185,615**	**$13,021,955**	**$13,287,516**	**$14,061,552**	**$14,142,578**	**$13,922,518**
Total	$12,415,337	$13,185,615	$13,021,955	$13,287,516	$14,061,552	$14,142,578	$13,922,518
Less: Non-Respendable Revenue	9,371	16,538	16,538	N/A	10,723	10,723	10,408
Plus: Cost of Services Received Without Charge	455,779	486,669	483,885	N/A	495,167	535,392	537,012
Net Cost of Department*	**$12,861,745**	**$13,655,746**	**$13,489,302**	**$13,287,516**	**$14,545,996**	**$14,667,247**	**$14,449,122**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

*Due to rounding, figures may not add up to totals shown.

Notes:

1. Includes the spending of proceeds from the sale of surplus crown assets.
2. Actual spending in 2003–2004 without the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) which was transferred to the Department of Public Security and Emergency Preparedness Canada.

Table 3a: Historical Comparison of Human Resources

Full Time Equivalents	Actual 2002–2003	Actual 2003–2004	Actual Without OCIPEP 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
Military	**61,595**	**62,012**	**62,012**	**62,250**	**61,715**
Civilian	**21,036**	**22,159**	**21,940**	**21,122**	**22,063**
Total	**82,631**	**84,171**	**83,952**	**83,372**	**83,778**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military) and Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian)

Table 4: Revenues by Capability Program

			2004–2005			
($ thousands)	Actual Spending 2002–2003	Actual Spending 2003–2004	Main Estimates	Planned Revenues	Total Authorities	Actual Spending
Respendable Revenues						
Command and Control	4,939	347	3,893	3,893	3,893	2,722
Conduct Operations	3,244	1,517	1,830	1,830	1,830	5,814
Sustain Forces	205,646	179,927	165,506	165,506	163,130	163,174
Generate Forces	265,495	245,812	244,539	244,539	244,539	230,349
Corporate Policy & Strategy	4,891	5,852	5,893	5,893	16,449	10,309
Total Respendable Revenues	**$484,215**	**$433,455**	**$421,661**	**$421,661**	**$429,841**	**$412,368**
Non-Respendable Revenues						
Corporate Policy & Strategy	9,371	16,500	N/A	10,723	10,723	10,408
Total Non-Respendable Revenues	**9,371**	**16,500**	**N/A**	**10,723**	**10,723**	**10,408**
Total Revenues*	**$493,586**	**$449,955**	**$421,661**	**$432,384**	**$ 440,564**	**$422,776**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

*Due to rounding, figures may not add up to totals shown

Note: In fiscal year 2003–2004 there was no impact on revenues following the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) transfer to the Department of Public Security and Emergency Preparedness (PSEP).

Table 5: Net Cost of the Department

($ thousands)	2004–2005
Total Actual Spending	**$13,922,518**
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	60,156
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	463,664
Workers' compensation coverage provided by Social Development Canada	10,406
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	2,786
Subtotal	**$14,459,530**
Less: Non-respendable Revenue	**10,408**
2004–2005 Net cost of Department*	**$14,449,122**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

*Due to rounding, figures may not add up to totals shown.

Table 6: Transfer Payments by Capability Program

($ thousands)				2004–2005			
Capability Programs	Actual Spending 2002–2003	Actual Spending 2003–2004	Actual Spending [1] 2003–2004 without OCIPEP	Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending [2]
GRANTS							
Command and Control	–	–	–	–	–	–	–
Conduct Operations	–	–	–	–	–	–	–
Sustain Forces	88	88	88	100	100	90	90
Generate Forces	1,147	1,147	1,147	1,147	1,147	1,147	1,144
Corporate Policy & Strategy	3,101	2,868	2,828	2,952	2,952	3,267	3,179
Total Grants	**$4,336**	**$4,103**	**$4,063**	**$4,199**	**$ 4,199**	**$ 4,504**	**$4,412**
CONTRIBUTIONS							
Command and Control	–	–	–	–	–	–	–
Conduct Operations	7,962	120,667	3,995	2,837	2,837	5,563	5,563
Sustain Forces	13,827	10,908	10,908	19,950	19,950	11,831	11,143
Generate Forces	5,000	5,000	5,000	2,000	2,000	3,100	3,044
Corporate Policy & Strategy	140,356	149,541	140,280	166,190	168,190	128,342	128,184
Total Contributions	**$167,144**	**$286,116**	**$160,183**	**$190,977**	**$192,977**	**$148,836**	**$147,933**
Total Transfer Payments*	**$171,480**	**$290,219**	**$164,246**	**$195,176**	**$197,176**	**$153,340**	**$152,346**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

*Due to rounding, figures may not add up to totals shown

Notes:

1. Actual spending in 2003–2004 without the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) which was transferred to the Department of Public Security and Emergency Preparedness Canada.
2. Actual spending was lower than planned in Corporate Policy and Strategy due to the lower than expected contributions to NATO and to provinces and municipalities for capital assistance projects.

Detailed information about transfer payments is available at:
http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/transPay_e.asp

Table 7: Loans, Investments and Advances (Non-Budgetary)

($ thousands)	Actual Spending 2002–2003	Actual Spending 2003–2004	2004–2005			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Command and Control						
Imprest Accounts, Standing Advances and Authorized Loans[1]	(407)	260	–	2,000	8,773	(610)
Conduct Operations						
Imprest Accounts, Standing Advances and Authorized Loans	(1,222)	830	–	5,800	26,319	(1,768)
Sustain Forces						
Imprest Accounts, Standing Advances and Authorized Loans	(1,629)	1,012	–	8,200	35,969	(2,500)
Canadian Forces Housing Projects[2]	(888)	83	–	(287)	13,891	(272)
Generate Forces						
Imprest Accounts, Standing Advances and Authorized Loans	(692)	415	–	3,400	14,037	(1,037)
Corporate Policy and Strategy						
Imprest Accounts, Standing Advances and Authorized Loans	(122)	78	–	600	2,632	(183)
NATO Damage Claims[3]	(416)	7	–	10	0	(14)
Total	**(5,376)**	**2,686**	**–**	**19,723**	**101,621**	**(6,383)**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Notes:

1. This account was established for the purpose of financing: (a) public funds imprest and public funds advance accounts; (b) standing advances; (c) authorized loans and advances to employees posted abroad; and (d) authorized recoverable advances to establish military messes and canteens. The total amount authorized to be outstanding at any time is $120,000,000 as last amended by National Defence Vote L11b, *Appropriation Act* No. 4, 2001–2002.

2. Advances have been made to the Canada Mortgage and Housing Corporation, in respect of loans arranged by the Corporation for housing projects for occupancy by members of the Canadian Forces.

3. Article VIII of the NATO Status of Forces Agreement signed April 4, 1949, as amended, deals with claims for damages to third parties arising from accidents in which a member of a visiting force involved. This account is charged with the amount recoverable from other states, for claims for damages amount recoverable from other states, for claims for damages that took place in Canada, and is credited with recoveries.

Table 8: Contingent Liabilities

Contingent Liabilities ($ thousands)	**March 31, 2004**	**March 31, 2005**
Contaminated Sites [1]	$701,494	$1,616,278
Claims, Pending and Threatened Litigation		
Litigations [2]	$3,849	$4,468
Non-litigations	$3,494	$17,786
Total	**$708,837**	**$1,638,532**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Notes:

1. In fiscal year 2004–2005, accounting for environmental liabilities in respect of contaminated sites was devolved by TBS to departments. Liabilities are accrued in the accounts of DND to record the estimated costs related to the management and remediation of contaminated sites where the department is obligated or likely to be obligated to incur such costs. The above contingent liabilities are also reported by DND for estimated additional clean-up costs that are not accrued as these are not considered likely to be incurred at this time.

2. The amount of $3.8 million as of March 31, 2004 was previously reported as $28.8 million. A contingent liability in the amount of $25 million became an actual liability after the accounting date and was subsequently excluded in accordance with instructions from the Receiver General for Canada.

Planned Full-Time Equivalents

Table 9: Civilian FTEs by Capability Program

Capability Programs	Actual 2002–2003	Actual 2003–2004	Actual Without OCIPEP 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
Command and Control	2,281	2,583	2,583	2,530	2,889
Conduct Operations	399	421	421	404	440
Sustain Forces	13,618	13,790	13,790	13,245	13,785
Generate Forces	3,453	3,672	3,672	3,527	3,646
Corporate Policy & Strategy	1,285	1,693	1,474	1,416	1,303
Total	**21,036**	**22,159**	**21,940**	**21,122**	**22,063**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources –Civilian)

Note: * As a result of the Government's December 12, 2003 decision, OCIPEP transferred 219 FTEs to Public Safety and Emergency Preparedness Canada.

Table 10: Military (Regular Force) FTEs

Capability Programs	Actual 2002–2003	Actual 2003–2004	Actual Without OCIPEP 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
Command and Control	5,616	5,616	5,616	6,072	5,763
Conduct Operations	18,736	18,898	18,898	19,910	18,550
Sustain Forces	22,204	22,316	22,316	21,854	23,184
Generate Forces	14,009	14,223	14,223	13,446	13,265
Corporate Policy & Strategy	1,030	959	959	948	953
Total	**61,595**	**62,012**	**62,012**	**62,250**	**61,715**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military)

Table 11: Combined Civilian and Military (Regular Force) FTEs

Capability Programs	Actual 2002–2003	Actual * 2003–2004	Actual Without OCIPEP 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
Command and Control	7,897	8,199	8,199	8,602	8,652
Conduct Operations	19,135	19,319	19,319	20,314	18,990
Sustain Forces	35,822	36,106	36,106	35,099	36,969
Generate Forces	17,462	17,895	17,895	16,993	16,911
Corporate Policy & Strategy	2,315	2,652	2,433	2,364	2,256
Total	**82,631**	**84,171**	**83,952**	**83,372**	**83,778**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources–Civilian) and Assistant Deputy Minister (Human Resources–Military)
* Actual without OCIPEP

Table 12: Summary of Civilian FTEs by Occupational Group

Capability Program	2002–2003 Actual	2003–2004			2004–2005 Planned	2004–2005 Actual
		Actual	Transferred*	Actual without OCIPEP		
OIC Appointments	3	3	—	3	3	4
Executive	115	121	14	107	103	102
Scientific and Professional	1,669	1,852	21	1,831	1,758	1,870
Administrative and Foreign Service	4,006	4,777	155	4,622	4,440	4,948
Technical	2,025	2,119	6	2,113	2,029	2,171
Administrative Support other than Clerical	743	615	1	614	589	630
Clerical and Regulatory	3,399	3,489	22	3,467	3,330	3,256
Operational other than General Labour and General Services	2,252	2,276	—	2,276	2,186	2,290
General Labour and Trades	3,071	3,073	—	3,073	2,952	3,032
General Services	2,347	2,357	—	2,357	2,264	2,188
Other (Students, Minister's Staff, Unknown)	291	237	—	237	226	148
Communications Security Establishment (CSE) staff – (executives and non-executives)	1,115	1,240	—	1,240	1,240	1,424
Total	**21,036**	**22,159**	**219**	**21,940**	**21,122**	**22,063**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources –Civilian)

* As a result of the Government's December 12, 2003 decision, OCIPEP FTEs were transferred to Public Safety and Emergency Preparedness Canada.

Table 13: Summary of Military (Regular Force) FTEs by Rank

	Actual 2002–2003	Actual 2003–2004	Planned 2004–2005	Actual 2004–2005
Officers				
General, Lieutenant-General; Admiral, Vice-Admiral*	12	11	9	11
Major-General; Rear-Admiral	20	20	18	23
Brigadier-General; Commodore	44	42	40	38
Colonel; Captain (Navy)	300	313	281	325
Lieutenant-Colonel; Commander	1,052	1,061	1,007	1,090
Major; Lieutenant-Commander	3,152	3,185	3,138	3,192
Captain; Lieutenant (Navy)	5,843	5,788	5,800	5,840
Lieutenant, Second-Lieutenant; Sub-Lieutenant, Acting Sub-Lieutenant	1,627	1,829	1,519	1,952
Officer Cadet; Naval Cadet	1,808	1,687	1,861	1,749
Sub-total (Officers)	**13,858**	**13,936**	**13,673**	**14,220**
Non-Commissioned Members (NCMs)				
Chief Warrant Officer; Chief Petty Officer 1st Class	644	668	593	668
Master Warrant Officer; Chief Petty Officer 2nd Class	1,769	1,774	1,634	1,803
Warrant Officer; Petty Officer 1st Class	3,640	3,677	3,608	3,682
Sergeant; Petty Officer 2nd Class)	6,717	6,758	6,657	6,760
Master Corporal, Corporal; Master Seaman, Leading Seaman	26,058	25,319	23,584	24,632
Private, Private (Recruit); Able Seaman, Ordinary Seaman	8,909	9,880	12,501	9,950
Sub-total (NCMs)	**47,737**	**48,076**	**48,577**	**47,495**
Total	**61,595**	**62,012**	**62,250**	**61,715**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military)

* Several general and flag officers are employed in positions outside the CF, such as UN and NATO command positions, and positions in other federal government departments and agencies.

Departmental Capital Spending

Table 14: Details on Project Spending — Capital Equipment Program

Projects listed in Table 14 have been identified as either: (1) projects in which the estimated expenditure exceeds the approval authority granted to DND by the Treasury Board ($30 million *with substantive cost estimates*), or (2) projects in which the risk is particularly high, regardless of the estimated amounts. All major capital equipment projects fall under the Generate Forces capability program, but to give a better insight into what they generate, the list of projects has been divided according to the capability program supported.

DSP #	Description	Project Phase	Estimated Total Cost 2004–2005	Current Estimated Total Cost	Previous Expenditures to March 31, 2004	Planned Spending 2004–2005	Actual Expenditures 2004–2005	Variance (Planned vs Actuals 2004–2005)	Capitalized Expenditures 2004–2005
180	CF-18 Multi-purpose Display Group Project	Implementation	98,760	98,759	52,351	7,403	8,805	(1,402)	8,811
273	CF-18 Advanced Multi-role Infrared Sensor	Implementation	186,060	186,060	–	90	84	6	84
276	Intelligence, Surveillance, Target, Acquisition & Reconnaisance	Definition	46,444	46,444	5,395	19,271	13,100	6,171	18,529
295	Aurora Communication Management System Replacement	Implementation	89,745	89,746	36,339	20,677	15,749	4,928	14,142
317	Aurora Electro-optical System Replacement	Implementation	46,924	46,924	33,544	7,498	5,255	2,243	3,526
423	Aurora - Electronic Support Measures Replacements	Implementation	177,408	176,972	50,475	32,741	12,646	20,095	12,646
428	Aurora - Imaging Radar Acquisition	Implementation	255,120	254,465	20,358	56,874	44,339	12,535	44,349
747	Tactical Unmanned Aerial Vehicles	Close Out	–	38,316	32,176	–	4,124	(4,124)	4,124
1574	Tactical Command, Control & Communication System	Close Out	1,927,700	1,928,590	1,854,892	48,833	28,698	20,135	24,370
1656	Land Forces Command System	Implementation	178,314	178,386	167,591	8,723	6,640	2,083	3,725
2066	EW - Land TAC EW Improvement (LTEWI)	Close Out	75,502	74,889	74,889	613	–	613	–

DSP #	Description	Project Phase	Estimated Total Cost 2004–2005	Current Estimated Total Cost	Previous Expenditures to March 31, 2004	Planned Spending 2004–2005	Actual Expenditures 2004–2005	Variance (Planned vs Actuals 2004–2005)	Capitalized Expenditures 2004–2005
2370	CC-130 Avionics Upgrade	Close Out	96,176	96,905	90,422	5,458	6,483	(1,025)	6,483
2371	Advanced Navigation and Precision Approach Phase II	Implementation	98,563	97,830	44,652	15,540	4,478	11,062	3,004
2469	Canadian Forces Command System	Close Out	51,713	53,949	42,718	8,995	8,847	148	13,309
2526	Region / Sector Air Operations Centre	Implementation	134,668	134,730	82,225	31,132	23,063	8,069	5,992
2660	8 Air Communication & Control System	Close Out	46,528	45,328	44,509	2,019	761	1,258	618
2683	Position Determination & Navigation System	Close Out	73,371	73,233	68,928	4,443	3,740	703	3,740
2783	Identification Friend or Foe Mode S/5	Implementation	38,176	38,176	–	4,604	33	4,571	33
2803	Protected Military Satellite Communication	Implementation	551,665	551,972	154,262	82,384	72,582	9,802	37,097
	COMMAND AND CONTROL SUBTOTAL		**4,172,837**	**4,211,674**	**2,855,726**	**357,298**	**259,427**	**97,871**	**204,582**
58	Wheeled Light Armoured Vehicle Life Extension	Implementation	232,700	215,265	51,339	12,616	8,585	4,031	8,575
86	Operational Flight Program	Implementation	111,519	111,520	8,312	19,290	13,131	6,159	13,131
583	CF-18 - Engineering Change Proposal 583	Implementation	1,009,328	1,432,500	665,286	80,691	77,814	2,877	63,953
629	Monocular Night Vision Goggles & Aim Laser	Close Out	35,893	20,127	–	22,751	13,689	9,062	–
731	Mobile Gun System (B)	Definition	157,652	157,652	–	5,519	2,287	3,232	2,215
1399	North American Air Defence Modernization	Close Out	1,054,753	1,054,876	1,054,227	526	250	276	8
1487	Canadian Towed Array Sonar System	Close Out	121,019	121,008	120,620	399	18	381	18

DSP #	Description	Project Phase	Estimated Total Cost 2004–2005	Current Estimated Total Cost	Previous Expenditures to March 31, 2004	Planned Spending 2004–2005	Actual Expenditures 2004–2005	Variance (Planned vs Actuals 2004–2005)	Capitalized Expenditures 2004–2005
1495	Canadian Patrol Frigate	Close Out	8,957,300	8,915,200	8,898,717	10,000	7,383	2,617	10,362
1686	CF-18 - Advanced Air To Air Weapon - Short Range	Implementation	165,435	183,813	18,378	3,875	2,302	1,573	–
1700	DDH-280 Tribal Class Update & Modernization Project	Close Out	1,382,548	1,382,200	1,380,775	900	45	855	7
2211	CC-130-Hercules Tactical Transport	Close Out	350,214	350,755	350,088	126	128	(2)	126
2320	Military Automated Air Traffic System	Implementation	169,208	169,162	121,304	25,370	16,950	8,420	15,990
2349	Light Utility Vehicle Wheeled	Implementation	225,669	306,833	49,830	144,411	132,089	12,322	129,054
2517	CF Utility Tactical Transport Helicopters	Implementation	1,096,535	1,093,098	1,059,417	10,346	4,750	5,596	4,727
2549	Submarine Capability Life Extension	Implementation	868,422	857,800	555,631	70,810	81,069	(10,259)	14,159
2618	CC-130-Hercules Replacement	Close Out	107,756	107,756	106,776	980	980	–	980
2619	Air Combat Manoeuvering Instrumentation System	Implementation	33,290	33,041	28,969	3,084	2,972	112	1,858
2622	Active Phased Array Radar	Close Out	52,734	52,717	50,560	2,174	2,156	18	5
2625	Vehicles - Lynx Replacement Project	Close Out	880,381	877,496	869,049	11,783	7,292	4,491	3,976
2637	Armoured Personnel Carriers	Implementation	2,219,890	2,355,707	1,821,206	136,079	70,519	65,560	69,974
2640	Evolved Sea Sparrow Missiles	Implementation	514,200	513,900	253,560	114,043	128,540	(14,497)	–
2650	Leopard Thermal Sight	Close Out	132,698	132,602	132,498	200	104	96	100
2657	CC-150 Strategic Air-to-Air Refuelling	Implementation	107,676	106,016	34,764	65,040	49,706	15,334	49,292
2664	Advance Electro Optic Sensor	Implementation	37,667	241,412	32,020	5,647	4,163	1,484	–

DSP #	Description	Project Phase	Estimated Total Cost 2004–2005	Current Estimated Total Cost	Previous Expenditures to March 31, 2004	Planned Spending 2004–2005	Actual Expenditures 2004–2005	Variance (Planned vs Actuals 2004–2005)	Capitalized Expenditures 2004–2005
2678	Canadian Search and Rescue Helicopter	Implementation	774,540	779,338	747,204	23,482	14,445	9,037	7,338
2680	Maritime Helicopter Project	Implementation	104,955	3,160,349	48,793	13,464	97,561	(84,097)	95,142
2684	Improved Landmine Detection Capability	Close Out	32,526	32,526	30,297	751	675	76	403
2731	Armoured Personnel Carriers Life Extension	Implementation	328,479	339,790	264,575	46,945	30,115	16,830	28,497
2754	CF-18 Advanced Air-to-Air Weapon - Medium Range	Implementation	138,489	138,489	10,068	23,885	22,054	1,831	1,430
	CONDUCT OPERATIONS SUBTOTAL		**21,403,476**	**25,242,948**	**18,764,263**	**855,187**	**791,772**	**63,415**	**521,320**
439	Allied Vaccine Development Project	Implementation	35,031	33,759	16,944	6,836	959	5,877	–
451	Primrose Lake Evaluation Range TSPI System	Implementation	63,150	57,369	1	5,106	722	4,384	730
480	Integrated Clothing Ensemble	Close Out	36,728	32,867	6,256	21,906	21,818	88	–
1947	Canadian Forces Supply System Upgrade	Close Out	304,063	303,900	300,696	3,405	1,545	1,860	1,042
2272	Materiel Acquisition And Support Information System	Implementation	179,928	179,770	152,954	20,979	10,999	9,980	10,991
2400	Defence Integrated Human Resource System	Implementation	98,303	91,371	55,820	20,767	7,765	13,002	7,765
2475	Defence Message Handling System	Implementation	138,421	136,651	99,442	25,867	13,260	12,607	13,253
2535	Classified Electronic Key Management System	Close Out	34,684	37,372	37,334	1,290	36	1,254	36
2536	Role Three Health Support	Implementation	40,434	40,434	29,295	8,171	8,471	(300)	5,003

DSP #	Description	Project Phase	Estimated Total Cost 2004–2005	Current Estimated Total Cost	Previous Expenditures to March 31, 2004	Planned Spending 2004–2005	Actual Expenditures 2004–2005	Variance (Planned vs Actuals 2004–2005)	Capitalized Expenditures 2004–2005
2573	Maritime Environmental Protection Project	Implementation	55,507	42,563	36,219	4,227	2,732	1,495	–
2796	YAG 300 Training Vessel Replacement	Implementation	70,311	70,311	102	5,807	2,577	3,230	2,577
2800	Canadian Forces Health Information System	Implementation	–	86,356	19,286	–	9,397	(9,397)	9,397
XXXX	Clothe The Soldier (Omnibus Project)	Implementation	274,506	287,038	155,406	39,400	24,582	14,818	–
	SUSTAIN FORCES SUBTOTAL		**1,331,066**	**1,399,761**	**909,755**	**163,761**	**104,863**	**58,898**	**50,794**
113	Advanced Distributed Combat Training System	Implementation	187,741	187,725	2,366	113,109	98,890	14,219	93,955
410	Aurora - Flight Deck Simulator	Implementation	39,885	39,885	20,735	14,160	6,687	7,473	3,888
536	Aurora - Operator Mission Simulator	Implementation	44,633	44,633	6,273	9,557	1,363	8,194	1,363
2058	Weapons Effect Simulator	Implementation	113,712	121,143	27,585	26,035	17,219	8,816	17,219
2237	Naval Combat Operator Trainer	Close Out	39,585	39,585	39,410	175	175	–	175
	GENERATE FORCES SUBTOTAL		**425,556**	**432,971**	**96,369**	**163,036**	**124,334**	**38,702**	**116,600**
	TOTAL PROGRAM		**27,332,935**	**31,287,354**	**22,626,113**	**1,539,282**	**1,280,396**	**258,886**	**893,296**

Source: Assistant Deputy Minister – Materiel

Table 15: Capital Construction Program – Spending over $60 million

Projects listed in Table 15 have been identified as either: (1) projects in which the estimated expenditure exceeds the approval authority granted to DND by the Treasury Board ($60 million), or (2) projects in which the risk is particularly high, regardless of the estimated amounts. All major capital construction projects fall under the Sustain Forces capability program. For fiscal year 2004–2005, planned spending on major capital construction projects represented 5.9 percent of total planned capital spending on construction.

Project number	**Project Name**	**Total Project Amount**	**Past year Expenditures**	**Planned Spending 2004–2005**	**Actual Spending 2004–2005**	**Planned Future 5-year Spending**
	British Columbia					
00000221	Replace "B" Jetty (PPA) (PD)	70,950 (I)	480 (I)	0	0	70,470 (I)
00000347	Replace "A" Jetty (PPA) (PD)	90,250 (I)	0	0	0	90,250 (I)
00004360	FMF Cape Breton (EPA) (PI)	136,471 (S)	46,469 (S)	18,100 (S)	32,267 (S)	24,100 (I)
00004451	Colwood Refueling Facility (EPA) (PI)	69,004 (S)	52,705 (S)	1,070 (S)	2,929 (S)	13,370 (I)
	New Brunswick					
00000344	RTA Sedimentation Remediation (Gagetown) (PPA) (PD)	140,962 (I)	1,649 (I)	6,290 (I)	631 (I)	107,620 (I)
	Québec					
00000683	Infrastructure Modernization (DRDC Valcartier) (PPA) (PD)	100,000 (I)	0	0	0	100,000 (I)
	Total	**$607,637**	**$104,232**	**$25,460**	**$32,898**	**$405,810**

Source: Assistant Deputy Minister (Infrastructure and Environment)

Legend: I = Indicative Estimate S = Substantive Estimate
PPA = Preliminary Project Approval EPA = Effective Project Approval
PD = Project Definition PI = Project Implementation

For additional information on Federal Real Property and *Federal Immovables Act* visit:
http://laws.justice.gc.ca/en/F-8.4/index.html

Table 16: Status Report on Major Crown Projects

Status report on Major Crown Projects (Equipment) can be found at:
http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/j-mcp_e.asp

Section 8: Additional Information

Appendix A: Recognizing Individual and Team Achievements

Defence is committed to its employees and recognizes the tremendous efforts made by individuals and teams in the accomplishment of their goals and their courage and commitment in the line of duty. A complete listing of Honours, Awards and External Awards Recipients can be found at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/recAndAch_e.asp

Appendix B: Key Partners

DND and the CF work with many partners in Canada and abroad that help support the Defence mission, programs and activities. The broad scope of the Defence mandate is reflected in the complexity and diversity of its partners and stakeholders. To view the comprehensive list of Defence partners and stakeholders, visit: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/keyPar_e.asp

Appendix C: Legislation and Regulations Administered

The Minister of National Defence is responsible to Parliament for many statutes, and is assigned relevant responsibilities in the administration of many laws and regulations. The comprehensive list is available at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/legReg_e.asp

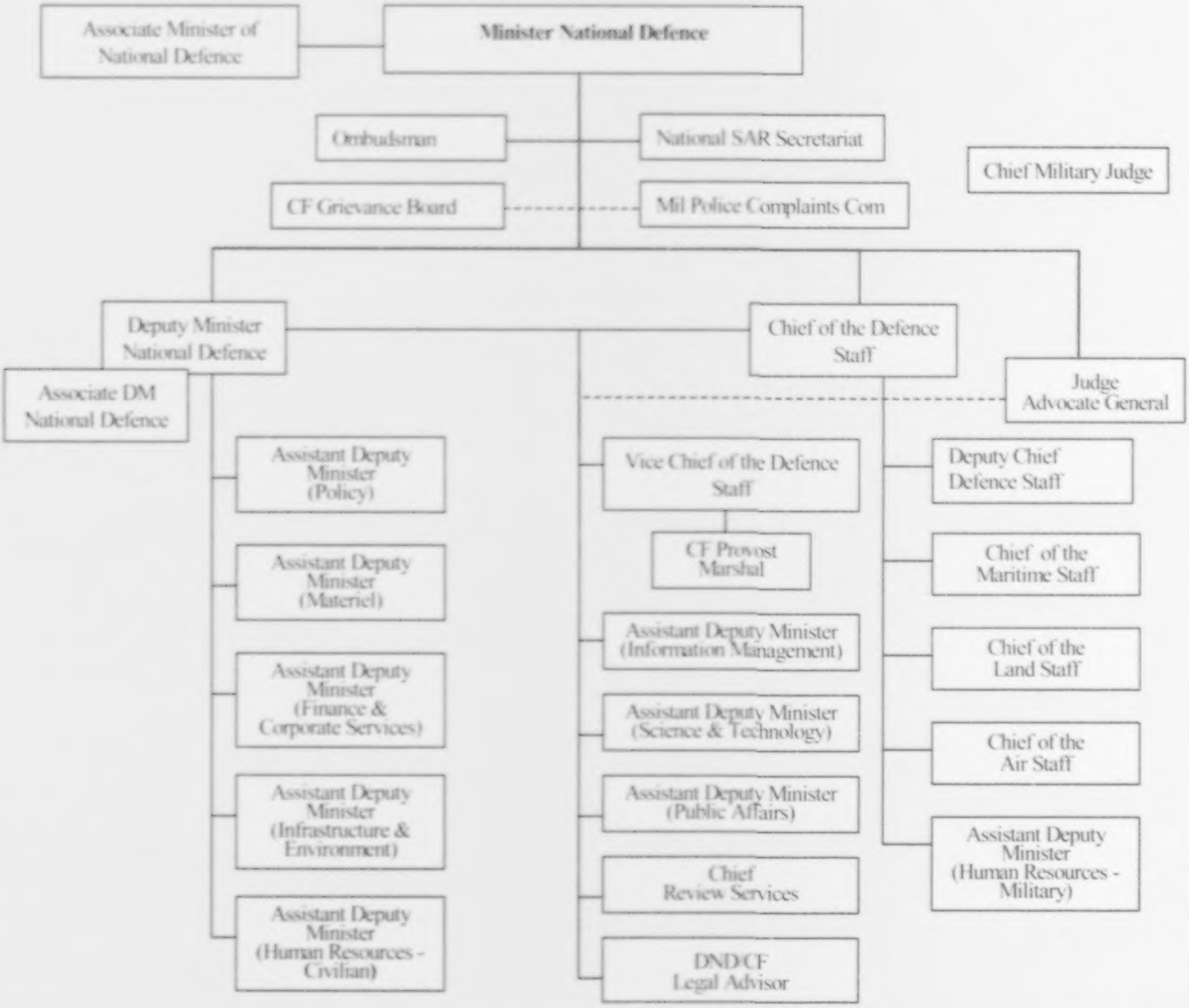
Appendix D: Legislation receiving Royal Assent in fiscal year 2004–2005

Only one National Defence related Bill received Royal Assent in fiscal year 2004–2005: The *Public Safety Act*, 2003 (S.C. 2004, chapter 15). Additional information can be found at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/legReg_e.asp

Appendix E: Audit and Evaluation Work Completed in Fiscal Year 2004–2005

The Chief of Review Services is responsible to deliver high-quality audit and evaluation services consistent with current Defence priorities and long-term objectives. A listing of the Audit and Evaluation work completed in fiscal year 2004–2005 can be found at: http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/audEva_e.asp

Organization Chart


Associate Minister of National Defence
Minister National Defence
Ombudsman
National SAR Secretariat
Chief Military Judge
CF Grievance Board
Mil Police Complaints Com
Deputy Minister National Defence
Chief of the Defence Staff
Associate DM National Defence
Judge Advocate General
Assistant Deputy Minister (Policy)
Vice Chief of the Defence Staff
Deputy Chief Defence Staff
CF Provost Marshal
Assistant Deputy Minister (Materiel)
Chief of the Maritime Staff
Assistant Deputy Minister (Information Management)
Assistant Deputy Minister (Finance & Corporate Services)
Chief of the Land Staff
Assistant Deputy Minister (Science & Technology)
Chief of the Air Staff
Assistant Deputy Minister (Infrastructure & Environment)
Assistant Deputy Minister (Public Affairs)
Assistant Deputy Minister (Human Resources - Military)
Chief Review Services
Assistant Deputy Minister (Human Resources - Civilian)
DND/CF Legal Advisor

Contacts

Plans and Priorities Information

Vice-Admiral R.D. Buck
Vice Chief of the Defence Staff
National Defence Headquarters
101 Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Telephone: (613) 992-6052
Facsimile: (613) 992-3945

Financial Information

Mr. R.G. Monette
Assistant Deputy Minister Finance and Corporate Services
National Defence Headquarters
101 Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Telephone: (613) 992-5669
Facsimile: (613) 992-9693

General Inquiries

Public Inquiries Office
Mr. Tom Ring
Assistant Deputy Minister (Public Affairs)
National Defence Headquarters
101 Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Telephone: (613) 995-2534
Facsimile: (613) 995-2543
Email: information
@forces.gc.ca

Internet sites on the World Wide Web

Department of National Defence	http://www.forces.gc.ca
Office of the Judge Advocate General	http://www.dnd.ca/jag/main_e.asp
Office of the Ombudsman for National Defence and the Canadian Forces	http://www.ombudsman.forces.gc.ca/
National Search and Rescue Secretariat	http://www.nss.gc.ca/
Defence Research & Development Canada	http://www.drdc-rddc.gc.ca
Communications Security Establishment	http://www.cse.dnd.ca/
Defence Planning and Management	http://www.vcds.dnd.ca/dgsp/pubs/dp_m/management_e.asp
Defence Plan On-Line	http://www.vcds.forces.gc.ca/DPOnline/main_e.asp

List of Acronyms

A

ADM (Fin CS)	Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Affairs)
ADM (HR-Civ)	Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian)
ADM (HR-Mil)	Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military)
ADM (IE)	Assistant Deputy Minister (Infrastructure and Environment)
ADM (IM)	Assistant Deputy Minister (Information Management)
ADM (Mat)	Assistant Deputy Minister (Materiel)
ADM (PA)	Assistant Deputy Minister (Public Affairs)
ADM (Pol)	Assistant Deputy Minister (Policy)
ADM (S&T)	Assistant Deputy Minister (Science and Technology)
AF	Air force
AFC	Armed Forces Council
AIMP	Aurora Incremental Modernization Project
AS	Administrative Services
ASD	Alternative Service Delivery

C

C4ISR	Command, Control, Communications, Computers, Intelligence, Surveillance and Reconnaissance
CANSOF	Canadian Special Operations Forces
CAP	Career Assignment Program
CAS	Chief of the Air Staff
CASARA	Civil Air Search and Rescue Association
CBR	Chemical, Biological or Radiological
CBRN	Chemical, Biological, Radiological and Nuclear
CBSA	Canadian Border Services Agency
CCG	Canadian Coast Guard
CD&E	Concept Development and Experimentation
CDS	Chief of the Defence Staff
CF	Canadian Forces
CF H Svcs Gp	CF Health Services Group
CFAWC	Canadian Forces Aerospace Warfare Centre
CFEC	Canadian Forces Experimentation Centre
CIDA	Canadian International Development Agency
CIMIC	Civil-Military Co-operation
CLC	Canada Labour Code
CLS	Chief of the Land Staff
CMS	Chief Maritime Staff
CMTC	Canadian Manoeuvre Training Centre
CRS	Chief Review Services
CRTI	Chemical, Biological, Radiological and Nuclear Research and Technology Initiative
CSE	Communications Security Establishment
CSIS	Canadian Security Intelligence Service

CTTC	Counter-Terrorism Technology Centre

D

DART	Disaster Assistance Response Team
DEP	Defence Ethics Program
DEW	Defence Early Warning
DFO	Fisheries and Oceans Canada
DLN	Defence Learning Network
DM	Deputy Minister
DMC	Defence Management Committee
DND	Department of National Defence
DRDC	Defence Research and Development Canada

E

EAP	Employee Assistance Program
EE	Employment Equity
ERP	Enterprise Resource Planning
ESM	Electronic Warfare Surveillance Measures
EU	European Union
EW	Electronic Warfare

F

FOC	Full Operating Capability
FTE	Full Time Equivalent
FWSAR	Fixed Wing Search and Rescue

H

HMCS	Her Majesty's Canadian Ship

I

ICSAR	Interdepartmental Committee on Search and Rescue
IM	Information Management
IMSR	Information Management Strategic Review
ISAF	International Security Assistance Force
IT	Information Technology
ITI	IT Infrastructure

J

JAG	Judge Advocate General
JIIFC	Joint Information and Intelligence Fusion Capability
JIMP	Joint, Interagency, Multinational and Public
JRCC	Joint Rescue Co-ordination Centre
JSF	Joint Strike Fighter
JSSP	Joint Support Ship Project

L

LFC	Land Force Command
LCD	Leadership Competency Development
LFRR	Land Force Reserve Restructuring
LMA	Labour Market Availability
LMSAR	Lead Minister for Search and Rescue
LTCP(C)	Long-term Capital Plan (Construction)

M

M&S	Modelling and Simulation
MA&S	Materiel Acquisition and Support
MARCOM	Maritime Command
MARCORD	Maritime Command Order
MARLANT	Maritime Forces Atlantic
MARPAC	Maritime Forces Pacific
MASIS	Material Acquisition and Support Information Management System
MASOP	Materiel Acquisition and Support Optimization Project
MTAP	Military Training Assistance Program
MGS	Mobile Gun System
MHP	Military Helicopter Project
MOC	Maritime Operations Centres
MOSART	Military Occupation Structure Analysis, Redesign and Tailoring
MSOC	Maritime Security Operations Centre

N

NATO	North Atlantic Treaty Organization
NBCD	Nuclear, Biological and Chemical Defence
NCM	Non Commissioned Member
NCO	Non Commissioned Officer
NEOps	Network-Enabled Operations
NIF	New SAR Initiatives Fund
NORAD	North American Aerospace Defence
NP	National Procurement
NPOC	National Procurement Oversight Committee
NRF	NATO Response Force
NSP	National Security Policy
NSS	National Search and Rescue Secretariat

O

OMB	Ombudsman
Op	Operation
OSIP	Occupational Structure Implementation Plan
OT&E	Operational Test and Evaluation
OWSM	Optimized Weapons Systems Management

P

PAA	Program Activity Architecture
PERSTEMPO	Personnel Tempo
PRL	Primary Reserve List
PSEPC	Public Safety and Emergency Preparedness Canada
PSHRMAC	Public Service Human Resources Management Agency of Canada
PSI	Proliferation Security Initiative
PSMA	*Public Service Modernization Act*
PSTP	Public Security Technology Program
PWGSC	Public Works and Government Services Canada

R

R&D	Research and Development
R&S	Readiness and Sustainment
RAMF	Realty Asset Management Framework
RAS	Realty Asset Strategy
RCMP	Royal Canadian Mounted Police

S

S&T	Science and Technology
SAR	Search and Rescue
SCIP	Strategic Capabilities Investment Plan
SDS	Sustainable Development Strategy
SHIRBRIG	Multinational Standby High Readiness Brigade
SIGINT	Signals Intelligence
SNMG 1	Standing NATO Readiness Force Maritime Group One
SOC	Strategic Operating Concept
Supp Res	Supplementary Reserve
SWE	Salary Wage Envelope

T

3D+T	Diplomacy, Defence, Development and Trade
TBS	Treasury Board Secretariat
TC	Transport Canada

U

UK	United Kingdom
UN	United Nations
UNSAS	United Nations Standby Arrangement System
U.S.	United States

W

WIB	War in a Box

Index

Accountability.................... 17, 18, 19, 54, 69
Achievements...... 4, 5, 6, 7, 21, 77, 101, 124
Agreement..................... 28, 29, 74, 101, 113
Air Force .. 22, 26, 27, 38, 40, 57, 63, 78, 79, 90
Allies.. 74
Armed Forces.............................. 42, 69, 101
Army .. 14, 22, 31, 38, 48, 54, 56, 58, 59, 63, 78, 79, 88, 89, 93, 94
Audit 67, 75, 124
Balanced Scorecard.................................... 20
Benefit... 67, 70
Cadet 3, 88, 90, 92, 93, 94, 95, 117
Canada-U.S. 2, 9, 10, 51, 79
Canadian Rangers 3, 88, 91, 94, 95
Capability Programs..... 17, 18, 19, 109, 112, 115
Challenges......... 12, 13, 82, 85, 96, 100, 103
Change 70, 91, 119
Coalition... 30
Communications 2, 6, 62, 64, 65, 82, 84, 90, 97, 108, 116, 126
Comptrollership 16, 17, 68
Conduct Operations 4, 15, 17, 18, 21, 35, 65, 109, 110, 111, 112, 113, 115
Contacts... 126
Contracting.. 69, 106
Cooperation................................. ii, 9, 11, 85
Corporate Policy and Strategy . 7, 15, 18, 66, 69, 81, 112, 113
Cryptologic Program........................... 82, 84
Defence Mission 1, 101
Defence Policy Statement............. 24, 37, 79
Defence Portfolio 2, 82
Demographics 9, 12
Deployment................................ 40, 53, 104
Deployments 32
Development .. 37, 42, 45, 46, 60, 61, 66, 70, 74, 80, 86, 87, 94, 106, 111, 121, 126
Diversity... 41
Domestic 56, 94
Emergency Preparedness ... 24, 96, 110, 111, 112, 115
Employment Equity 38, 70, 71
Environment2, 37, 47, 57, 60, 66, 78, 87, 99, 123
Equipment 5, 47, 48, 51, 56, 65, 84, 92, 118, 123
Ethics... 7, 72
EU 9, 11, 28
Evaluation 37, 51, 75, 76, 121, 124
Generate Forces ... 5, 15, 18, 36, 51, 65, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 118
Governance 59, 67, 68, 69
Grievance 3, 75, 104
Health 3, 32, 52, 53, 54, 61, 88, 90, 121, 122
Housing 3, 60, 113
Humanitarian Assistance 31
Information Management. 16, 39, 63, 78, 84, 100
Information Technology . 63, 82, 83, 84, 105
Intelligence. 6, 38, 50, 62, 63, 64, 65, 82, 83, 89, 118
International ... ii, 7, 9, 11, 17, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 34, 61, 63, 80, 94, 97, 101
International Policy Statement.................. 80
Interoperability... 37
Investment........................... 1, 56, 58, 63, 85
JAG 6, 42, 69, 74, 100, 101, 102
Leadership.. 42
Legislation... 61, 124
Maintenance. 53, 60, 84, 87, 93, 95, 98, 102, 105
Major Crown Projects....................... 50, 123
Missions 34
Modernization 5, 49, 50, 66, 68, 70, 83, 119, 120, 123
Modernize 16, 17
National.. 1
National Procurement 5, 56, 61, 72, 73
National Security Policy .. 6, 7, 9, 24, 64, 82, 84
NATO 2, 4, 9, 11, 14, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 34, 35, 47, 64, 65, 73, 78, 79, 86, 91, 112, 113, 117
Navy ... 13, 21, 25, 27, 37, 38, 61, 63, 72, 79, 89, 93, 117
Non-respendable Revenue 111

Official Languages 72
Ombudsman 3, 7, 103, 104, 105, 126
Ope 29
Operation ALTAIR 30
Operation APOLLO 13, 30
Operation ATHENA 30, 32, 49, 79, 90
Operation CALUMET 29
Operation CROCODILE 29
Operation DANACA 28, 32, 90
Operation FOUNDATION 30
Operation JADE 28
Operation NOBLE EAGLE 4, 26
Operation PALLADIUM 28, 89, 90
Opportunities 13
Overview 107
Partners 3, 101, 124
Patrols 94
Peace 2, 11, 27, 29, 33, 80
Peacekeeping 27
Performance Measurement 59
PRAS 18
Primary Reserve 41, 88, 89, 90, 92, 93, 94
Priorities 15, 17, 18, 126
Procurement 73, 106
Proliferation 2, 101
Prosperity 10
Replacement 118, 120, 122
Research and Development ... 2, 5, 85, 86, 87
Reserve 38, 41, 48, 88, 89, 90, 91, 92, 103
Respendable Revenue 110, 111
Risks 13, 82, 85, 96, 100, 103
Safety 76, 77, 96, 115
Search and Rescue . 3, 25, 49, 63, 76, 96, 97,
98, 99, 121, 126
Security 2, 10, 11, 24, 27, 29, 30, 32, 37, 64,
65, 67, 73, 74, 82, 83, 84, 86, 89, 101,
108, 110, 111, 112, 116, 126
SFOR 34
SHIRBRIG 29, 34
Strategic Outcome 4, 5, 6, 7
Supplementary Reserve 88, 90
Surveillance 6, 21, 38, 49, 62, 65, 118
Sustain Forces 5, 6, 15, 17, 18, 52, 61, 65,
109, 110, 111, 112, 113, 115, 123
Terrorism 5, 11, 24, 30, 31, 82, 87
Threats 9
Trade .... ii, 9, 80, 97
Training 2, 14, 27, 28, 29, 37, 42, 46, 47, 89,
92, 93, 101, 122
Transfer Payments 112
Transform 15, 16, 17
Transformation 9, 12, 48, 50, 69, 78, 86
U.S. 34
UN 34
United Kingdom 27, 47, 61, 74, 85, 101
United Nations 2, 9, 28, 29, 30
United States 1, 7, 10, 12, 21, 24, 26, 27, 30,
33, 63, 85, 97, 101
Value 86
Values 72
Vehicles 51, 118, 120
Vision 78, 100, 119

BUDGET DES DÉPENSES

Défense nationale

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2005

No de catalogue BT31-4/50-2005
ISBN 0-660-62927-5

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à www.tbs-sct.gc.ca
Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste
auprès des Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

Avant-propos

Le gouvernement du Canada améliore sans cesse ses pratiques de gestion, ce qui constitue pour lui une priorité depuis le dépôt au Parlement, au printemps 2000, du document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Dans sa poursuite de l'excellence en gestion, le gouvernement envisage d'offrir aux Canadiens : un gouvernement à l'écoute, qui sert bien ses citoyens et qui est administré comme une seule et même entité cohérente; un gouvernement innovateur, qui est appuyé par une fonction publique hautement qualifiée, en mesure de bien tirer parti de toute l'information à sa disposition et de faire un usage optimal des fonds publics, tout en tenant compte des risques éventuels; et un gouvernement redevable, qui rend compte clairement et ouvertement de son rendement au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp . Les lecteurs qui désireraient un aperçu global des efforts déployés par le gouvernement du Canada afin d'améliorer la qualité de vie peuvent lire *Le rendement du Canada 2005*, qu'on peut également consulter à l'adresse Internent précitée. Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes (économie durable, fondements sociaux du Canada et la place du Canada dans le monde) et sa version électronique renferme des liens avec les rapports ministériels sur le rendement pertinents. *Le rendement du Canada 2005* renferme également un aperçu spécial des efforts déployés par le gouvernement afin d'améliorer le bien-être des Autochtones.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

National Defence
Défense nationale

Rapport sur le rendement du ministère de la Défense nationale

pour la période se terminant
le 31 mars 2005

L'honorable Bill Graham, C.P., député
Ministre de la Défense nationale

Canada

Message du Ministre

Je suis fier de présenter au Parlement le Rapport 2004-2005 sur le rendement du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes.

L'année qui vient de s'écouler a été à la fois stimulante et exigeante. Encore une fois, les hommes et les femmes du Ministère et des Forces canadiennes—l'Équipe de la Défense—ont fait honneur à la population canadienne. Par leur professionnalisme et leur dévouement, ils ont protégé les Canadiens ici, au pays, ils ont veillé à la sécurité du continent nord-américain et ils ont contribué à la paix et à la sécurité internationales.

Au cours de cette période, le nouveau contexte de sécurité a continué d'évoluer. Le paysage international demeure parsemé d'États défaillants et d'États en déroute, qui créent une instabilité régionale et qui pourraient servir de refuge à des terroristes. Les groupes terroristes mondiaux sont demeurés actifs. En outre, bien qu'à strictement parler, il ne s'agisse pas d'une préoccupation liée à la sécurité, le tsunami survenu dans l'océan Indien en décembre 2004 a entraîné une initiative d'aide humanitaire internationale massive à laquelle ont participé des forces armées d'un peu partout dans le monde. C'est dans ce contexte que le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes ont accompli des progrès significatifs dans un certain nombre de secteurs essentiels à la défense du Canada et à la protection des Canadiens.

À l'étranger, les Forces canadiennes ont grandement contribué à la paix, à la sécurité et à la stabilité internationales. Que ce soit en Afghanistan, dans le cadre de la campagne internationale contre le terrorisme, à Haïti, où ils ont rétabli la stabilité en tant que participants à la force multinationale mandatée par l'ONU, en Bosnie-Herzégovine, à la fin d'un engagement de 13 ans à l'égard de la sécurité régionale qui a été couronné d'un grand succès, ou encore au Sri Lanka, dans le cadre de l'initiative mondiale visant à aider les victimes du tsunami dévastateur, les membres des Forces canadiennes ont fait preuve du professionnalisme, de la compétence et de la compassion pour lesquels ils sont renommés dans le monde entier. Plus récemment, à la suite de l'ouragan Katrina, en septembre 2005, le Canada a appuyé les opérations de secours aux États-Unis en envoyant approximativement 900 membres des Forces canadiennes.

Au pays, la Défense a continué de faire des investissements significatifs dans les capacités de contre-terrorisme, comme l'Initiative de recherche et de technologie chimique, biologique, radiologique et nucléaire (CBRN). D'importants progrès ont également été réalisés en ce qui a trait à la mise en œuvre de la Politique de sécurité nationale. Par exemple, les Forces canadiennes dirigent l'établissement de centres d'opérations de la sécurité maritime sur la côte Ouest et la côte Est en vue de regrouper les ressources militaires et civiles requises pour détecter et évaluer les menaces à la sécurité maritime et y faire face. Les FC, de concert avec la GRC et la Garde côtière canadienne, ont en outre accru leur présence dans nos eaux.

La Défense a aussi continué de travailler en étroite collaboration avec les États-Unis pour assurer la défense du continent. En novembre, le Canada et les États-Unis ont convenu de prolonger le mandat du Groupe de planification binational (GPB) jusqu'en mai 2006. Par l'entremise du GPB, les deux pays travaillent ensemble à l'élaboration de plans de contingence pour se défendre contre une vaste gamme de menaces pesant sur l'Amérique du Nord et y réagir. Par l'intermédiaire du Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD), le Canada et les États-Unis ont maintenu leur partenariat de longue date pour ce qui est de défendre l'Amérique du Nord contre les menaces aériennes.

Le gouvernement a poursuivi son examen de la place du Canada dans le monde et a clairement réaffirmé son engagement à l'égard du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Dans le but d'élaborer un cadre de diplomatie, de défense, de développement et de commerce qui soit intégré et cohérent, le ministre des Affaires étrangères a dirigé l'examen en collaboration avec les ministres du Commerce international, de la Défense nationale et de la Coopération internationale. Dans le cadre de ce processus, la Défense a continué l'examen de sa propre politique, dont l'énoncé a été publié en avril 2005. Cette politique fournit aux Forces canadiennes un cadre devant leur permettre de relever les défis du XXI^{e} siècle en matière de sécurité, notamment ceux que constituent les États défaillants et les États en déroute et le terrorisme mondial. Grâce à la nouvelle vision exprimée dans l'Énoncé de la politique de défense, les Forces canadiennes deviendront plus pertinentes, plus souples et plus efficaces. Elles renforceront aussi leur capacité d'assurer notre sécurité, de protéger nos intérêts et de donner plus de poids au rôle du Canada sur la scène internationale.

Peu après sa nomination au poste de Chef d'état-major de la Défense par le premier ministre, Paul Martin, en janvier 2005, le Général Rick Hillier a dévoilé sa vision concernant les Forces canadiennes. Cette nouvelle vision audacieuse décrit les plus importants changements à être apportés à la structure de commandement et de contrôle des Forces canadiennes depuis plus de 15 ans et elle a par la suite été reprise dans l'Énoncé de politique internationale du gouvernement du Canada, publiée en avril 2005.

Dans les budgets 2004 et 2005, le gouvernement du Canada a fait de nouveaux investissements considérables dans les Forces canadiennes. En accordant une exemption d'impôt sur le revenu aux membres des Forces servant dans des missions opérationnelles internationales à risque élevé, le budget de 2004 a permis d'améliorer la qualité de vie des militaires et de leurs familles. Quant au budget de 2005, il a assuré l'investissement dans les forces armées le plus considérable depuis 20 ans, en allouant à la Défense nationale près de 13 milliards de dollars en nouveaux fonds sur une période de 5 ans. Il s'agit là d'un engagement à long terme en vue d'élargir, d'améliorer et de transformer les Forces canadiennes.

Une partie de cet investissement permettra de garantir que les Forces canadiennes disposent de l'équipement dont elles ont besoin pour fonctionner efficacement au XXI^{e} siècle. Le projet du navire de soutien interarmées (NSI), par exemple, a été considéré comme une priorité au cours de la dernière année financière et a reçu l'approbation du Conseil du Trésor en novembre. Ce projet fournira aux Canadiens des navires modernes qui constituent un élément essentiel de la capacité de défense du Canada et qui permettront aux Forces canadiennes d'effectuer leurs missions nationales prioritaires dans le domaine de la sécurité maritime et d'appuyer leurs objectifs de politique étrangère.

En novembre, après un processus exhaustif d'évaluation des soumissions, le gouvernement du Canada a signé un contrat avec Sikorsky International Operations Inc. relativement au projet d'hélicoptère maritime. Avec le CH-148 Cyclone, nos hommes et nos femmes en uniforme disposeront d'un hélicoptère capable de remplir les rôles diversifiés et difficiles qui sont exigés dans le contexte de sécurité mondial d'aujourd'hui.

De plus, le projet du Système de canon mobile, qui en est actuellement à la phase de définition, fournira à l'Armée de terre 66 véhicules de combat blindés et le soutien logistique intégré connexe. Ce système très déployable correspond aux capacités militaires essentielles aux soldats des Forces canadiennes aujourd'hui et dans l'avenir.

La dernière année a été marquée par de nombreux défis et même des tragédies, lorsque des militaires ont été tués dans l'exercice de leurs fonctions, mais elle a aussi été couronnée de succès, la Défense ayant accompli de très importants progrès sur plusieurs fronts. Avec les idées appropriées, les ressources nécessaires, l'appui du gouvernement du Canada et la participation des membres très compétents de l'Équipe de la Défense, le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes sont en mesure de relever les défis de l'avenir.

L'honorable Bill Graham, C. P., député
Ministre de la Défense nationale

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement de 2004-2005 du ministère de la Défense nationale.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenus dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement de 2004-2005 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada* :

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans le guide;
- Il est fondé sur la structure de secteur d'activités approuvée du ministère;
- Il présente des renseignments uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées; et
- Il fait état des sommes qui ont été allouées et approuvées dans le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Le Sous-ministre,

W.P.D. Elcock

Table des matières

Une version électronique du présent rapport est disponible à l'adresse suivante : http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr_f.asp

La version électronique contient des hyperliens donnant accès à des renseignements complémentaires.

MESSAGE DU MINISTRE I

DÉCLARATION DE LA DIRECTION IV

SECTION 1 : INVESTIR DANS LA DÉFENSE, UNE VALEUR SÛRE 1

LA MISSION DE LA DÉFENSE 1
LE PORTEFEUILLE DE LA DÉFENSE 2
PARTENAIRES CLÉS ET INTERVENANTS 4
SOMMAIRE DU RENDEMENT : DÉFENSE NATIONALE 4
Réalisations de la Défense 4
Résultat stratégique : Exécution des opérations 5
Résultat stratégique : Mise sur pied des forces 5
Résultat stratégique : Soutien des forces 6
Résultat stratégique : Commandement et contrôle 7
Résultat stratégique : Politiques et stratégies du Ministère 7

SECTION 2 : INFLUENCES MINISTÉRIELLES SUR LE RENDEMENT 10

CONSIDÉRATIONS LIÉES À LA PLANIFICATION 10
L'Examen de la politique internationale/l'Examen de la politique de défense 10
La Politique de sécurité nationale 10
Le contexte de sécurité international et la sécurité nationale 11
Les développements aux États-Unis et dans les relations canado-américaines 11
Les développements au sein de l'OTAN, de l'ONU et de l'UE 12
La campagne internationale contre le terrorisme 13
Le rythme opérationnel 13
La transformation 13
La situation démographique et le visage changeant du Canada 14
Les priorités financières, le budget de 2004, le budget de 2005 et la gestion des ressources 14
LES RISQUES, LES ENJEUX ET LES POSSIBILITÉS 15

SECTION 3 : PRIORITÉS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE 17

S'adapter à un contexte de sécurité en évolution et améliorer les rapports stratégiques 17
Transformer et moderniser les Forces canadiennes 18
Mettre en place et appuyer une Équipe de la Défense professionnelle, efficace et viable ... 18
Maximiser l'efficacité de la gestion des ressources 18
Relations entre les priorités ministérielles de la Défense et les programmes de capacités . 19

SECTION 4 : RENDEMENT DU MINISTÈRE – PROGRAMMES DE CAPACITÉS 20

Transition vers l'AAP *20*
Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation *20*
Cadre de responsabilisation de gestion *21*
La gestion du rendement et le tableau de bord prospectif *23*
RÉSULTATS OBTENUS PAR PROGRAMME DE CAPACITÉS 24
Exécution des opérations *24*
Mise sur pied des forces *40*
Soutien des forces *58*
Commandement et contrôle *69*
Politiques et stratégies du Ministère *73*

SECTION 5 : QUELQUES ORGANISATIONS DU PORTEFEUILLE DE LA DÉFENSE 91

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET PROGRAMME CRYPTOLOGIQUE NATIONAL 91
RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT POUR LA DÉFENSE CANADA 94
LA FORCE DE RÉSERVE 97
SECRÉTARIAT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SAUVETAGE ET PROGRAMME NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SAUVETAGE 106
LE CABINET DU JUGE AVOCAT GÉNÉRAL 111
LE BUREAU DE L'OMBUDSMAN DE LA DÉFENSE NATIONALE ET DES FORCES CANADIENNES... 115

SECTION 6: RAPPORTS CONSOLIDÉS 118

DIFFÉRENTS MODES DE PRESTATION DES SERVICES 118
ACQUISITION ET IMPARTITION 118
STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 118
SITUATION DES RÉSERVOIRS DE STOCKAGE DE COMBUSTIBLES SITUÉS SUR LES TERRAINS DU MDN 118

SECTION 7: APERÇU DES FINANCES ET DU MINISTÈRE 119

UTILISATION DES RESSOURCES DU MINISTÈRE 119
Tableau 1 : Postes votés et législatifs *120*
Tableau 2 : Comparaison entre les dépenses prévues et les dépenses réelles 2004-2005 du Ministère par programme de capacités *121*
Tableau 3 : Comparaison historique entre les dépenses ministérielles prévues et les dépenses réelles, par programme de capacités *122*
Tableau 3a : Comparaison historique des ressources humaines *122*
Tableau 4 : Recettes par programme de capacités *123*
Tableau 5 : Coût net du Ministère *123*
Tableau 6 : Paiements de transfert par programme de capacités *124*
Tableau 7 : Prêts, investissements et avances (non budgétaires) *125*
Tableau 8 : Passif éventuel *126*
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN PRÉVUS 127
Tableau 9 : ETP civils par programme de capacités *127*
Tableau 10 : ETP militaires (Force régulière) *127*
Tableau 11 : ETP civils et militaires (Force régulière) *127*
Tableau 12 : Résumé des ETP civils par groupe professionnel *128*

Tableau 13 : Résumé des ETP militaires (Force régulière) par grade *129*
DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS DU MINISTÈRE 130
Tableau 14 : Précisions sur les sommes consacrées au programme d'immobilisations (équipement) *130*
Tableau 15 : Grands projets d'immobilisations (construction) – Dépenses de plus de 60 millions de dollars *136*
Tableau 16 : Rapport d'étape sur les grands projets de l'État *136*
SECTION 8: AUTRES RENSEIGNEMENTS 137
APPENDICE A : RECONNAISSANCE DES RÉALISATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES 137
APPENDICE B : PARTENAIRES 137
APPENDICE C : APPLICATION DE LOIS ET DE RÈGLEMENTS 137
APPENDICE D : PROJETS DE LOI AYANT REÇU LA SANCTION ROYALE AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE 2004-2005 137
APPENDICE E : VÉRIFICATIONS ET ÉVALUATION EFFECTUÉES AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE 2004-2005 137
ORGANIGRAMME 138
PERSONNES-RESSOURCES 139
LISTE D'ACRONYMES 140
INDEX 144

Section 1 : Investir dans la Défense, une valeur sûre

Chaque jour, la Défense[1] travaille sur de nombreux fronts pour veiller à la satisfaction des besoins de sécurité et de défense et à la protection des intérêts du Canada. Grâce au grand nombre de membres du personnel déployés à l'étranger, soit de 1 300 à 4 000 tout au long de l'année, dans le cadre de toute une gamme de missions, et aux douzaines d'attachés militaires répartis un peu partout sur la planète, la Défense est en mesure de jouer un rôle clé pour ce qui est de promouvoir les intérêts et les valeurs du pays, de contribuer à la paix et à la sécurité internationale et de renforcer le rôle du Canada dans le monde.

Au pays, les Forces canadiennes (FC) protègent l'intégrité de nos frontières, viennent en aide aux victimes de catastrophes, appuient les autres ministères et organismes et aident à faire appliquer les lois canadiennes dans nos secteurs de compétence. Les FC contribuent également à la défense de l'Amérique du Nord, en partenariat avec les États-Unis (É.-U.).

La Défense touche bien des aspects de la vie quotidienne des Canadiens. Comme il est le plus gros employeur du secteur public canadien, le Ministère participe à l'économie des collectivités un peu partout au Canada par ses dépenses et ses investissements officiels. Le MDN se révèle un leader sur le plan de l'innovation grâce à ses initiatives de recherche et de développement, prête main-forte aux organismes de santé dans les situations d'urgence graves et veille à la protection de l'environnement en effectuant des recherches et en participant à la dépollution des sites contaminés.

Grâce au travail des diverses organisations qui la composent, la Défense occupe une place importante dans l'histoire du Canada, du patrimoine et de l'identité du pays. Par sa présence dans chaque province et territoire du Canada et dans presque toutes les principales collectivités du pays et par ses missions à l'étranger, la Défense est devenue l'une des institutions canadiennes les plus reconnaissables.

Vous pourrez obtenir dans ce rapport (en particulier dans les sections 4 et 5) des renseignements détaillés sur la contribution de la Défense au succès du Canada.

La mission de la Défense

Le ministère de la Défense nationale (MDN), les Forces canadiennes (FC) et les organisations et agences qui constituent le portefeuille de la Défense nationale ont pour mission de défendre le Canada ainsi que les intérêts et les valeurs des Canadiens tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationales.

Plus précisément, les FC assument trois grands rôles :

- Protéger le Canada;
- Défendre l'Amérique du Nord en collaboration avec les É.-U.;
- Contribuer à la paix et à la sécurité internationales.

---

[1] Le ministère de la Défense nationale (MDN), les Forces canadiennes (FC) et les organisations et agences qui constituent le portefeuille de la Défense nationale sont appelés collectivement la Défense.

Pour exécuter avec succès ces trois tâches, la Défense fournit de nombreux services dont les Canadiens profitent directement. Nous contribuons à la défense et à la sécurité **du pays** de diverses manières, notamment par :

- la surveillance et le contrôle du territoire canadien et de ses voies d'accès;
- l'assistance à d'autres ministères et organismes d'État, tels que Pêches et Océans Canada, Affaires étrangères Canada, Environnement Canada et la Gendarmerie royale du Canada;
- des services nationaux de recherche et de sauvetage;
- l'aide humanitaire et les secours en cas de catastrophe;
- l'appui aux autorités civiles;
- le soutien apporté aux mesures d'intervention du gouvernement fédéral pour contrer le terrorisme et les autres menaces asymétriques;
- l'appui d'activités internationales importantes qui se tiennent au Canada.

En **Amérique du Nord**, le MDN et les FC participent à la défense du continent en collaboration avec les États-Unis. En tout, le Canada et les É.-U. sont cosignataires de plus de 80 accords de défense qui pourraient être considérés comme des traités et de 250 protocoles d'entente. Les deux pays sont également en partenariat au sein du Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD). En outre, les forces armées canadiennes et américaines échangent continuellement de l'information en matière de renseignement et de sécurité et mènent conjointement des exercices interarmées et combinés. La collaboration militaire canado-américaine a été renforcée par la création du Groupe de planification binational, qui est chargé de dresser des plans de contingence visant la défense de l'Amérique du Nord contre les menaces maritimes ainsi que l'intervention en cas de situations d'urgence terrestres, y compris les attaques et les catastrophes naturelles.

Sur la scène internationale, le Canada participe à des opérations multilatérales sous les auspices de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et des coalitions de pays aux vues similaires. Les FC contribuent largement à plusieurs initiatives internationales d'importance, notamment l'Initiative de sécurité contre la prolifération, dirigée par les É.-U., et le Partenariat mondial du G8. Les FC appuient un large éventail d'activités de contrôle des armements et offrent des services d'éducation et de la formation professionnelle à des militaires étrangers dans le cadre du Programme d'aide à l'instruction militaire. Elles gèrent aussi l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe, qui est prête à fournir promptement des secours humanitaires dans le monde entier en cas d'urgence, comme lors du tsunami qui a frappé l'Asie du Sud-Est en décembre 2004. En outre, elles conservent la capacité de protéger les Canadiens qui se trouvent dans des zones menacées par des conflits et de veiller à leur évacuation vers des lieux sûrs.

Le portefeuille de la Défense

Le MDN, les FC et un certain nombre d'organisations et d'organismes connexes, y compris le Centre de la sécurité des télécommunications (CST) et Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC), accomplissent la mission de la Défense.

Les FC gèrent également :

- un service de police, qui est constitué de la police militaire et du Service national des enquêtes et qui relève du Grand prévôt des Forces canadiennes;
- un système de justice administré sous la direction du Juge-avocat général;
- des services d'aumônerie;
- des réseaux étendus de communication au Canada et à l'étranger;
- des services de lutte contre les incendies;
- des services médicaux et dentaires, étant donné que les membres des FC sont exclus de la *Loi canadienne sur la santé* de 1984 et du Régime de soins de santé de la fonction publique;
- des programmes pour les jeunes, en particulier le Programme des cadets du Canada et les Rangers juniors canadiens;
- l'Académie canadienne de la Défense;
- l'Autorité de règlement des griefs des Forces canadiennes;
- l'Agence de logement des Forces canadiennes;
- l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes.

La Défense englobe en outre les organisations suivantes, qui relèvent directement du ministre de la Défense nationale :

- Le Comité des griefs des Forces canadiennes;
- Le Cabinet du Juge-avocat général;
- La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire;
- Le Bureau de l'ombudsman du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes;
- Le Secrétariat national de recherche et de sauvetage;
- Le Bureau du commissaire du CST.

En vertu de la *Loi sur la défense nationale*, le MDN et les FC sont des entités distinctes appelées à travailler en étroite collaboration sous la direction du ministre de la Défense nationale. Le ministre de la Défense est chargé de responsabilités particulières en vertu de cette loi, ainsi que de responsabilités liées à l'administration des lois, règlements et ordonnances énumérés à l'appendice C. La loi précise en outre que les Forces canadiennes sont dirigées par le Chef d'état-major de la Défense, qui est l'officier occupant le poste le plus élevé au Canada. « Sous l'autorité du ministre et sous réserve des règlements, cet officier assure la direction et la gestion des Forces canadiennes[2]. »

Les responsabilités précises des sous-ministres adjoints et des chefs d'état-major des armées à l'égard des résultats et des indicateurs de rendement connexes sont exposées en détail dans le Plan de la Défense en direct. L'organigramme du MDN figure à l'appendice E.

---

[2] *Loi sur la défense nationale*, article 18(1).

Partenaires clés et intervenants

La Défense travaille de concert avec de nombreux partenaires canadiens et étrangers qui l'aident à exécuter sa mission, ses programmes et ses activités. La complexité et la diversité des partenaires et des intervenants du MDN (la liste complète figure à l'appendice B) témoignent de la grande portée de son mandat.

Les partenariats et rapports avec d'autres ministères et organismes aident à soutenir les efforts et les priorités globales du gouvernement du Canada et assurent la coopération et la coordination horizontales dans différents domaines touchant la sécurité publique. Dans le contexte de sécurité actuel, où la distinction entre le niveau national et le niveau international devient floue, il faut établir de nouveaux partenariats et adopter des approches innovatrices. Cette situation offre à la Défense des occasions uniques d'exécuter son mandat, notamment en examinant des façons d'utiliser ses ressources plus stratégiquement et d'améliorer le soutien qu'elle assure à l'égard des priorités du gouvernement du Canada et des besoins des Canadiens.

Sommaire du rendement : Défense nationale

Au cours de l'année financière 2004-2005, les FC ont déployé près de 5 600 militaires dans le cadre d'opérations internationales. Les FC ont participé en tout à 23 opérations internationales et ont affecté en moyenne, au cours des six premiers mois de l'année, plus de 3 500 soldats à des opérations de coalition et de soutien de la paix internationales, notamment en Afghanistan, en Bosnie et à Haïti. En raison des réductions prévues sur le plan des effectifs de mission au cours de la deuxième moitié de l'année, 1 700 membres du personnel en moyenne ont été déployés à l'extérieur du Canada dans le cadre d'opérations des FC. Dans chaque cas, les membres des FC se sont distingués par leur professionnalisme et leur dévouement et ont montré qu'ils comptent parmi les militaires les mieux entraînés et les plus efficaces du monde.

Réalisations de la Défense

Voici les faits saillants sur le chapitre des réalisations de la Défense au cours de l'année financière 2004-2005. Bon nombre d'initiatives ont été lancées dans le but d'obtenir des résultats stratégiques précis qui ne sont pas énumérés ici, mais qui sont décrits en détail dans les sections 4 et 5. Vous trouverez des tableaux financiers dans la section 7. La version électronique du présent rapport contient également de nombreux hyperliens vers des sites Web où se trouvent des renseignements sur des initiatives particulières qui pourraient être dignes d'intérêt.

Résultat stratégique : Exécution des opérations

Le programme de capacités intitulé « Exécution des opérations » englobe l'aptitude à faire usage de la gamme des ressources militaires nécessaires à la réalisation des missions assignées, au moment et à l'endroit indiqué.

RÉALISATIONS : EXÉCUTION DES OPÉRATIONS

- Au pays, les FC ont continué de viser l'atteinte de leur objectif de défense consistant à assurer la surveillance et le contrôle du territoire, des eaux et de l'espace aérien canadiens, tout en répondant à une vaste gamme de demandes de soutien présentées par d'autres ministères et des organismes, par exemple en effectuant des opérations de recherche et de sauvetage et des opérations antidrogue. En 2004, les centres de coordination des opérations de sauvetage conjoints de la Garde côtière canadienne et des Forces canadiennes ont traité plus de 7 500 incidents aéronautiques et maritimes et incidents nécessitant une aide humanitaire, dont plus de 1 100 ont fait l'objet d'une intervention de la part d'aéronefs de la Force aérienne.

- À titre de partenaire dans le NORAD, le Canada a continué de s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en matière de surveillance et de contrôle aérospatiaux de l'Amérique du Nord, dans le cadre de l'opération *Noble Eagle*. Des aéronefs CF-18 Hornet ont effectué plus de 850 missions de souveraineté aérienne à l'appui de cette opération.

- La Défense a continué de travailler dans le cadre de près de 24 missions, notamment des missions menées sous les auspices d'organisations internationales comme l'OTAN et l'ONU, en vue de faire régner la sécurité et la stabilité dans de nombreuses régions du monde, comme la Bosnie, l'Afghanistan et Haïti.

Résultat stratégique : Mise sur pied des forces

Le programme de capacités « Mise sur pied des forces » englobe les aptitudes à recruter et à entraîner du personnel, à faire des recherches et des essais, à faire l'acquisition d'équipement et à concevoir une structure capable de produire des forces polyvalentes et aptes au combat.

RÉALISATIONS : MISE SUR PIED DES FORCES

Ressources humaines - Militaires

- Dans le budget de 2005, le gouvernement a annoncé que 5 000 réguliers et 3 000 réservistes seraient ajoutés aux effectifs des FC. Une équipe a été constituée pour examiner toutes les répercussions de l'annonce du budget de 2005 sur les ressources humaines et pour élaborer un plan de mise en œuvre d'ici l'automne 2005.

Ressources humaines – Civils

- L'adoption, en novembre 2003, du projet de loi C-25, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), a eu pour effet la création de deux nouvelles lois : la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). La LRTFP est entrée en vigueur le 1er avril 2005 et a été mise en oeuvre avec succès. Quant à la LEFP, elle prendra effet en décembre 2005. L'adoption de la LMFP a transformé les relations de travail et le processus de dotation.

Équipement

- Il y a eu adjudication du contrat dans le cadre du projet d'hélicoptère maritime, en vue de remplacer la flotte de Sea King.

RÉALISATIONS : MISE SUR PIED DES FORCES

Initiative de recherche et de technologie CBRN

- Le Centre de technologie antiterroriste (CTA) et Recherche et développement pour la défense Canada - Ottawa ont reçu le permis nécessaire pour devenir les seules installations en Amérique du Nord à fournir des sources radiologiques non scellées aux fins d'instruction, d'exercices et de recherche et développement. Plus de 1 000 premiers intervenants militaires et civils ont reçu de la formation en intervention CBRN au CTA en 2004.

Résultat stratégique : Soutien des forces

Le programme de capacités « Soutien des forces » englobe les aptitudes à héberger et à soutenir le personnel, à réparer et à entretenir l'équipement et à produire l'infrastructure et les capacités nécessaires au soutien des opérations militaires.

RÉALISATIONS : SOUTIEN DES FORCES

Ressources humaines – Militaires

- Les FC ont continué à promouvoir le mieux-être et la santé. Une nouvelle politique de sélection et de réintégration a été publiée en août 2004 afin de reconnaître les problèmes de réintégration auxquels font face les membres des FC et leurs familles après un déploiement.

Ressources humaines – Civils

- On a approuvé un cadre de bien-être qui comprend des programmes et des activités, comme le programme de récompenses et de reconnaissance et le Programme d'aide aux employés.

Approvisionnement national (AP)

- Le Groupe des matériels a exercé un contrôle efficace et une gestion prudente en ce qui a trait au programme d'AP. Ainsi, les dépenses de fin d'année, qui se sont élevées à 1 909,8 millions de dollars, ont permis au Ministère de maintenir des niveaux acceptables de soutien de l'équipement et de préparation.

Infrastructure

- Le projet de regroupement des ateliers de l'installation de maintenance de la Flotte (IMF) Cape Breton a été poursuivi à Esquimalt, en C.-B. Ce projet, dont le coût global s'élève à environ 136,5 millions de dollars, vise à regrouper les travaux de maintenance, qui étaient auparavant répartis entre plus de 30 ateliers et magasins à outils désuets et inefficaces se trouvant à l'arsenal, dans une seule installation moderne, afin de mieux appuyer la flotte de la côte Ouest. La phase 3 du projet est presque terminée, et on demandera les approbations nécessaires à la phase 4 en 2005.

Résultat stratégique : Commandement et contrôle

Le programme de capacités « Commandement et contrôle » englobe l'aptitude à recueillir, à analyser et à communiquer les renseignements, l'aptitude à planifier et à coordonner les opérations et l'aptitude à fournir les ressources requises pour amener les forces à accomplir les missions qui leur sont assignées.

RÉALISATIONS : COMMANDEMENT ET CONTRÔLE

Système de justice militaire

- En décembre 2004, le Cabinet du JAG a terminé l'élaboration de recommandations stratégiques en réponse aux 57 recommandations formulées dans le rapport Lamer relativement à la justice militaire. Des travaux ont été entrepris depuis afin d'élaborer une réponse législative appropriée qui soit conforme à cette analyse stratégique, et des conseils ont été fournis au gouvernement au sujet de la voie à suivre à cet égard. Dans l'avant-propos de son rapport, l'ancien juge en chef Lamer a déclaré que « le Canada s'est doté d'un système très solide et équitable de justice militaire dans lequel les Canadiens peuvent avoir confiance ».

Renseignement de la Défense

- Par suite de l'approbation de l'Examen du renseignement de la Défense à la fin de 2004, le Chef du renseignement de la Défense (CRD) a joué un rôle important pour ce qui est d'aider à la mise en œuvre et à l'intégration de la nouvelle structure du renseignement de la Défense.

Commandement, contrôle, communications, informatique, renseignement, surveillance et reconnaissance (C4ISR)

- Le Ministère a continué à accroître ses capacités C4ISR à la lumière de la nouvelle Politique de sécurité nationale. Par exemple, le modèle initial d'interconnexion du Système d'information de commandement et de contrôle de la Force aérienne aux réseaux du NORAD a été approuvé, ce qui a permis d'améliorer considérablement l'interopérabilité entre les organisations militaires connexes, au Canada et aux États-Unis.

Résultat stratégique : Politiques et stratégies du Ministère

Le programme de capacités « Politiques et stratégies du Ministère » englobe l'aptitude à établir et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies ministérielles en vue d'atteindre les objectifs généraux du gouvernement, l'aptitude à gérer les activités du Ministère et l'aptitude à prodiguer des conseils en matière de défense et de sécurité.

RÉALISATIONS : POLITIQUES ET STRATÉGIES DU MINISTÈRE

Examen de la politique de défense

- Le Ministère a participé à l'Examen de la politique internationale et à l'Examen de la politique de défense qui ont commencé le 12 décembre 2003. Les travaux relatifs à ces deux politiques ont été achevés au cours de l'année financière 2004-2005 et ont mené à la publication de l'Énoncé de politique internationale et de l'Énoncé de la politique de défense du Canada le 19 avril 2005. Des travaux de suivi sont maintenant effectués en vue d'élaborer un Plan de capacités de défense.

Politique de sécurité nationale

- Le Ministère a participé à l'élaboration de la première Politique de sécurité nationale du Canada, qui a été promulguée en avril 2004 et qui expose une vaste gamme de nouvelles initiatives en ce qui a trait au renseignement, à la gestion et la planification d'urgence, aux crises en santé publique, au transport, à la sécurité à la frontière et à la sécurité internationale. Parmi les principales initiatives liées à la défense, mentionnons la création d'un Centre d'évaluation intégrée des menaces et l'accroissement du rôle interministériel dans la sécurité maritime.

Accords de défense canado-américains

- La Défense a fourni des conseils et du soutien qui ont amené le Canada et les États-Unis à décider de renouveler le mandat du Groupe de planification binational en décembre 2004. La Défense a également participé aux négociations avec les É.-U., dirigées par Affaires étrangères Canada, qui ont abouti, en août 2004, à la modification de l'accord du Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD), modification qui permet au NORAD de fournir des renseignements d'alerte aux missiles aux commandements américains chargés de la défense antimissiles balistiques.

Ressources humaines – Civils

- La Commission canadienne des droits de la personne a déclaré que le Ministère satisfait pleinement aux 12 exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

Contrôle financier

- Le Sous-ministre a émis la directive intitulé *Renforcer la reddition de compte et la fonction de contrôleur à la Défense nationale* le 16 juin 2004. Le développement du Plan d'action de la fonction de contrôleur faisait partie de cette directive. Le Plan d'action de la fonction de contrôleur sera mis en oeuvre entièrement en date du 31 mars 2006.

Programme d'éthique de la Défense

- Le Programme d'éthique de la Défense (PED) est demeuré axé sur la promotion du comportement éthique au MDN et dans les FC. On a mis à jour les lignes directrices du Ministère concernant les conflits d'intérêt afin d'intégrer le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*. L'Académie canadienne de la Défense inclut les principes d'éthique dans tous ses manuels clés.

Règlement des plaintes

- Au cours de l'année financière 2004-2005, le Bureau de l'ombudsman a reçu 1 793 nouvelles plaintes. Il a réglé et clos 1 871 affaires. Les plaintes les plus courantes avaient trait aux avantages sociaux; venaient ensuite les plaintes concernant le recrutement, la libération, les questions médicales et enfin le système de règlement des griefs du MDN/des FC.

Affaires publiques

- La Défense a mis en évidence les opérations internationales des FC en organisant des activités médiatiques à l'occasion du départ et du retour des membres des FC, en intégrant des journalistes et en déployant des équipes de la Caméra de combat. Les Affaires publiques ont également organisé à intervalles réguliers des séances d'information et des conférences de presse téléphoniques avec des unités déployées et ont fourni de l'information de grande qualité aux médias.

Projet d'optimisation de l'acquisition et du soutien du matériel (POASM)

- Au cours de l'année financière 2004-2005, on a réalisé, dans le cadre du Projet d'optimisation de l'acquisition et du soutien du matériel (POASM), des économies dépassant l'objectif de 18,6 millions de dollars, soit des économies ponctuelles de 20,3 millions de dollars ou 110 % de l'objectif; ainsi que des économies périodiques de 12,5 millions de dollars ou 105 % de l'objectif de 11,9 millions de dollars, grâce à la mise au point d'une chaîne d'approvisionnement intégrée, efficace et rentable.

- Les dépenses ont également été considérablement inférieures à la somme prévue de 5,1 millions de dollars ou 34 % de la somme de 15,2 millions de dollars prévue dans l'analyse de rentabilisation, en raison de la gestion prudente des ressources qui a été exercée.

Section 2 : Influences ministérielles sur le rendement

Considérations liées à la planification

Le contexte de sécurité mondial a encore subi d'importants changements. Les menaces sont demeurées diverses et imprévisibles et ont continué d'avoir des effets sur les Canadiens et leurs intérêts. Dans un monde où les infrastructures sont interconnectées, où les transports et les communications sont rapides et où des acteurs non étatiques agissent en dehors des frontières nationales, la défense et la sécurité du Canada demeurent étroitement liées à la sécurité continentale et internationale. Voici les principales considérations touchant la planification au sein de la Défense en 2004-2005 :

- l'Examen de la politique internationale/l'Examen de la politique de défense;
- la politique de sécurité nationale ;
- le contexte de sécurité international et ses répercussions sur la sécurité nationale;
- les développements aux É.-U. et dans les relations canado-américaines;
- les développements au sein de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), des Nations Unies (ONU) et de l'Union européenne (UE);
- la campagne internationale contre le terrorisme;
- le rythme opérationnel;
- la transformation;
- la situation démographique et le visage changeant du Canada;
- les priorités financières ainsi que la gestion et la réaffectation des ressources.

L'Examen de la politique internationale/l'Examen de la politique de défense

Le gouvernement a poursuivi son examen exhaustif de la place du Canada dans le monde, lequel a été entrepris le 12 décembre 2003. L'examen visait à élaborer un cadre intégré et cohérent de diplomatie, de défense, de développement et de commerce (3D+C). Le ministre des Affaires étrangères a dirigé l'examen en collaboration avec les ministres du Commerce international, de la Défense nationale et de la Coopération internationale. Dans le cadre de ce processus, la Défense a continué l'examen de sa propre politique au cours de l'année financière 2004-2005. Par suite de ces examens, le gouvernement a publié, le 19 avril 2005, son Énoncé de politique internationale, qui comprend une nouvelle politique de défense du Canada. La version intégrale de l'Énoncé se trouve à l'adresse : http://www.forces.gc.ca/site/reports/dps/index_f.asp.

La Politique de sécurité nationale

Le gouvernement a publié la première Politique de sécurité nationale du Canada en avril 2004, fournissant ainsi un cadre à long terme axé principalement sur trois intérêts en matière de sécurité nationale : protéger le Canada et les Canadiens au pays et à l'étranger; veiller à ce que le Canada ne constitue pas une source de menaces visant ses alliés; et contribuer à la sécurité internationale. La nouvelle politique fournit un plan d'action dans six domaines, soit le renseignement, la gestion des urgences, la santé publique, le transport, la sécurité à la frontière et la sécurité internationale. Parmi les principales initiatives liées à la défense, on compte la création d'un Centre d'évaluation intégrée des menaces et l'accroissement du rôle de la Force maritime sur le plan de la sécurité maritime.

Le contexte de sécurité international et la sécurité nationale

En 2004-2005, le contexte de sécurité est demeuré complexe et imprévisible. Un certain nombre de préoccupations ont prévalu. Le paysage international continue d'être parsemé d'États défaillants et d'États en déroute, qui créent une instabilité régionale et qui pourraient servir de refuge à des terroristes, notamment en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Bien qu'ils soient affaiblis par la campagne contre le terrorisme, les groupes terroristes mondiaux sont à certains égards plus difficiles à affronter puisqu'ils sont maintenant plus décentralisés et dispersés qu'auparavant. La prolifération des armes de destruction massive dans des États terroristes ou dangereux, comme la Corée du Nord et l'Iran, demeure une préoccupation. La probabilité d'une guerre interétatique d'importance est toujours faible, mais il reste des points chauds dans diverses régions du Moyen-Orient, de l'Asie du Sud-Est et de l'Asie de l'Est.

En dépit de ces problèmes persistants, il y a eu quelques signes encourageants. Les élections tenues au début de 2005 par les autorités iraquiennes et palestiniennes ont été couronnées de succès, ce qui a porté un coup aux parties opposées à la paix. Des protestations de masse ont obligé les forces syriennes à se retirer du Liban après une présence de près de trois décennies sur le territoire. Enfin, en Ukraine, l'élection pacifique d'un gouvernement démocratique à la fin de 2004 a permis de renforcer la sécurité euro-atlantique.

Bien qu'à strictement parler, il ne s'agisse pas d'une préoccupation liée à la sécurité, le tsunami survenu dans l'océan Indien en décembre 2004 a entraîné une initiative d'aide humanitaire internationale massive à laquelle ont participé des forces armées d'un peu partout dans le monde et qui a eu des effets sur les relations en matière de sécurité régionale, en particulier les conflits intra-étatiques dans des pays comme le Sri Lanka et l'Indonésie.

Dans cet univers mondialisé de menaces asymétriques où l'instabilité à l'étranger a des répercussions sur la sécurité au pays, on demande de plus en plus aux gouvernements de trouver un juste équilibre entre la nécessité de contribuer à la paix et à la sécurité mondiales et celle d'assurer la sécurité du territoire national.

Les développements aux États-Unis et dans les relations canado-américaines

Les É.-U. sont demeurés préoccupés par la campagne contre le terrorisme, en particulier en Afghanistan, ainsi que par les opérations de stabilisation et de reconstruction postérieures au conflit en Iraq. Ces missions ont imposé un rythme opérationnel élevé aux forces américaines, qui doivent parallèlement se transformer pour être en mesure de faire face aux menaces futures. À cet égard, on constate que, dans leur planification, les États-Unis se concentrent moins sur les menaces traditionnelles (forces militaires des États) pour mettre plutôt l'accent sur trois types de menaces non traditionnelles : les menaces irrégulières (insurgés et terroristes), les menaces catastrophiques (armes de destruction massive) et les menaces perturbatrices (cyberattaques). Cette nouvelle approche englobe le système de défense antimissiles balistiques américain en Amérique du Nord, qui a atteint un état opérationnel limité en 2004-2005.

Par ailleurs, les relations canado-américaines ont fait l'objet de discussions lors de la visite du président George W. Bush au Canada en novembre 2004. La rencontre s'est conclue par une entente entre le Premier ministre du Canada et le Président des É.-U. relativement à une *Déclaration conjointe du Canada et des États-Unis – Sécurité commune, prospérité commune : Un nouveau partenariat en Amérique du Nord*, qui comprend des mesures visant à améliorer la sécurité maritime. Ce partenariat a été élargi pour inclure le Mexique, lorsque le Premier ministre a rencontré le Président des États-Unis et celui du Mexique, à Waco, au Texas, en mars 2005.

Au cours de l'année financière 2004-2005, le Canada et les É.-U. ont entrepris un certain nombre d'initiatives clés concernant les relations de défense. En août 2004, les deux pays ont convenu de permettre au Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD) de fournir des renseignements d'alerte aux missiles aux commandements américains chargés de la défense antimissiles balistiques. En décembre 2004, le Canada et les É.-U. ont permis que la coopération relative aux menaces maritimes et terrestres pesant sur l'Amérique du Nord continue de s'accroître en prolongeant le mandat du Groupe de planification binational. En février 2005, le gouvernement a annoncé que, même si le Canada ne participait pas à la mise au point ou à l'exploitation du système de défense antimissiles balistiques américain, il continuerait de chercher d'autres manières de renforcer la coopération avec les États-Unis en matière de défense et de sécurité.

Les développements au sein de l'OTAN, de l'ONU et de l'UE

En 2004, l'OTAN a accueilli sept nouveaux membres, soit la Roumanie, la Bulgarie, la Slovénie, la Slovaquie, la Lituanie, la Lettonie et l'Estonie. L'Alliance a également poursuivi son processus de transformation, en encourageant les États membres à investir dans les ressources nécessaires à la conduite des opérations dans le nouveau contexte de sécurité. En outre, la pertinence de l'Alliance s'est trouvée consolidée lorsque la Force de réaction de l'OTAN (NRF) a atteint la capacité opérationnelle initiale en octobre 2004. En plus de l'opération de soutien de la paix qu'elle mène au Kosovo, des opérations maritimes dans la Méditerranée et de la mission de la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) en Afghanistan, l'OTAN a établi une mission au Moyen-Orient pour entraîner les forces de sécurité iraquiennes. Lors de son sommet de 2004 à Istanbul, l'Alliance a convenu de renforcer les partenariats déjà conclus avec certains pays d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient (le Dialogue méditerranéen) et a lancé une initiative de coopération avec divers pays du golfe Arabo-Persique (l'Initiative de coopération d'Istanbul). Le Canada a appuyé les efforts continus de l'OTAN pour faire face aux menaces nouvelles et en constante évolution, notamment en contribuant de façon significative à la FIAS et en prenant des engagements particuliers auprès de la NRF.

L'ONU a continué de faire d'importantes contributions à la sécurité internationale, en particulier au moyen de ses opérations de soutien de la paix en Afrique. Au cours de l'année financière 2004-2005, l'ONU a établi la Mission préparatoire des Nations Unies au Soudan (UNAMIS) en prévision d'une mission de maintien de la paix — la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUSOUD) — afin d'appuyer la mise en œuvre de l'Accord de paix Nord-Sud. De plus, un groupe d'experts de haut niveau nommé par le Secrétaire général a formulé plusieurs recommandations au sujet de la réforme de l'ONU, qui portaient notamment sur l'élargissement du Conseil de sécurité ainsi que sur la promulgation de critères d'intervention dans les cas où un État se soustrait à sa responsabilité souveraine de protéger ses citoyens. Le Canada appuie la réforme de l'ONU qui est en cours et il a fourni plusieurs membres du personnel à la mission au Soudan.

Pour sa part, l'Union européenne (UE) a pris avec succès la relève de l'OTAN en décembre 2004 pour ce qui est d'assumer la responsabilité des opérations de soutien de la paix en Bosnie, en déployant la Force de l'Union européenne (EUFOR). Ce transfert de responsabilité a non seulement montré que la Politique européenne de sécurité et de défense a gagné de la maturité, mais il sert aussi de modèle de coopération OTAN-UE. Le Canada a manifesté son appui à l'égard de cette nouvelle relation en fournissant des forces à la mission de l'EUFOR.

La campagne internationale contre le terrorisme

Au cours de l'année financière 2004-2005, le Canada a continué à appuyer la campagne internationale contre le terrorisme en mettant l'accent sur la stabilisation et la reconstruction de l'Afghanistan par le biais de la mission de la FIAS de l'OTAN, l'opération *Athena*. La campagne exige une étroite coordination des efforts de défense, de diplomatie et de développement désignée sous le nom d'« approche 3D », afin de garantir que l'Afghanistan ne retombe pas dans l'instabilité et ne redevient pas un terrain fertile pour les terroristes. La campagne comprenait aussi un volet maritime réalisé dans le golfe Arabo-Persique, sous la direction des É.-U. dans le cadre de l'opération *Enduring Freedom*, ainsi que dans la mer Méditerranée, sous les auspices de l'OTAN dans le cadre de l'opération *Active Endeavour*. Le Canada a appuyé ces initiatives maritimes en déployant à intervalles réguliers un navire et un aéronef de patrouille maritime au cours de l'opération *Altair*.

Le rythme opérationnel

Après avoir franchi une période de rythme opérationnel élevé suite aux événements du 11 septembre 2001, les FC sont passées par une période de regénération en 2004-2005. Par conséquent, les FC ont déployé moins de soldats, de marins et d'aviateurs dans les missions internationales qu'au cours des années antérieures. Il est à noter que, même si les déploiements étaient réduits, les niveaux d'activité sont demeurés élevés étant donné les exigences imprévues liées à la regénération.

La transformation

Au cours de l'année financière 2004-2005, la Défense a élaboré son Examen de la politique de défense dans le contexte de l'Examen de la politique internationale. En avril 2005, le gouvernement a publié les résultats de l'Examen de la politique internationale, y compris une nouvelle politique de défense du Canada. L'Énoncé de la politique de défense qui en a découlé propose une vision audacieuse pour la Défense nationale et marque le début d'un plan à long terme visant à renouveler et à transformer la défense canadienne afin de relever les défis du XXI^{e} siècle. L'Énoncé est en fait le plan directeur de la transformation de la défense canadienne.

Parallèlement, de rapides percées sur le plan de la technologie militaire ont continué à survenir en 2004-2005, en particulier dans les domaines de capacité clés comme le commandement, le contrôle, les communications, l'informatique, le renseignement, la surveillance et la reconnaissance (C4ISR). Dans le cadre du Programme de démonstration de technologies du Ministère, quelque 30 projets actifs ont permis d'examiner les possibilités d'amélioration radicale de la capacité militaire grâce à de nouvelles technologies, lorsque l'utilisation de celles-ci est conjuguée efficacement à une doctrine, une organisation et des concepts opérationnels nouveaux.

De telles technologies ont amélioré l'efficacité des forces militaires, mais ont en même temps créé des problèmes pour ce qui est de maintenir l'interopérabilité parmi les forces alliées et aux vues similaires. Par exemple, l'utilisation de véhicules aériens sans pilote par les FC en Afghanistan a permis d'accroître l'efficacité; parallèlement, l'adoption de capacités technologiques de pointe par les alliés, en particulier les É.-U., a exercé une pression sur les FC, qui doivent progresser au même rythme ou courir le risque de ne plus être en mesure de fonctionner efficacement aux côtés des forces alliées.

La situation démographique et le visage changeant du Canada

La Défense a continué de s'adapter aux changements sur le plan de la composition selon l'âge, de la composition démographique et des attentes professionnelles de la population et de la main-d'œuvre canadienne. Les défis ont été particulièrement difficiles à relever dans certains secteurs professionnels où le MDN et les FC doivent faire concurrence aux employeurs du secteur privé pour recruter du personnel hautement qualifié. La Défense s'efforce d'être un milieu de travail inclusif et représentatif de la société canadienne.

Les priorités financières, le budget de 2004, le budget de 2005 et la gestion des ressources

Le budget fédéral de 2004 a fourni 195 millions de dollars en 2004-2005 et 55 millions de dollars en 2005-2006 pour l'opération *Altair* en Afghanistan, ainsi que 50 millions de dollars en 2004-2005 pour l'opération *Halo* à Haïti.

Le budget a également traité la question du financement supplémentaire en vue de l'acquisition de nouveaux aéronefs de recherche et de sauvetage à voilure fixe. Une somme pouvant aller jusqu'à 300 millions de dollars sera consacrée annuellement à l'achat de ces aéronefs jusqu'à ce qu'on en ait terminé l'acquisition.

Les membres des FC qui servent dans le cadre d'opérations internationales à risque élevé ont maintenant droit à un allègement fiscal sur les revenus d'emploi qu'ils reçoivent pendant leur déploiement. Cet allègement fiscal s'appliquera sur le revenu, jusqu'à concurrence du plus haut niveau de solde d'un militaire du rang des FC. Cela équivaut à un salaire de base maximum d'environ 6 000 $ par mois.

Le budget prévoit aussi une somme de 3,5 milliards de dollars sur les 10 prochaines années afin d'accélérer la dépollution continue de quelque 3 800 sites contaminés dont la responsabilité incombe à divers ministères fédéraux. En tant que ministère chargé de la garde d'un certain nombre de ces sites, la Défense nationale aura droit à des fonds supplémentaires comme aide à ses efforts de nettoyage.

Le Ministère pourra aussi recevoir une partie de la somme additionnelle de 605 millions de dollars versée sur cinq ans qui a été ajoutée à la réserve pour éventualités au titre de la sécurité. Ces fonds serviront à traiter les priorités en matière de sécurité, comme le renseignement, la protection à la frontière, la sûreté maritime et la cybersécurité, et à améliorer la coordination des systèmes, de l'information, des évaluations des menaces et de l'intervention en cas d'urgence.

Pour aider à instituer une nouvelle approche de gestion au gouvernement du Canada, le budget prévoit des réaffectations annuelles de 1 milliard de dollars à même les dépenses centrales en 2004 et ultérieurement. De plus, un nouveau Comité du Cabinet chargé de l'examen des dépenses et dirigé par le président du Conseil du Trésor a été établi pour effectuer un examen fondamental de l'ensemble des programmes et des dépenses. Ces examens permettront de réaliser des économies annuelles qui s'élèveront à au moins 3 milliards de dollars annuellement dans les quatre prochaines années. Ces économies sont censées être réinvesties dans les priorités des Canadiens, notamment dans la modernisation de la gestion publique. La Défense nationale a fourni 144 millions de dollars à cette initiative au cours de l'année financière 2004-2005.

La nouvelle politique de défense du gouvernement établit des normes élevées pour la Défense, mais elle reconnaît également la nécessité de réinvestir dans la défense. Dans le budget de 2005, le gouvernement a annoncé une augmentation des dépenses de défense de près de 13 milliards de dollars sur cinq ans. Ces fonds supplémentaires seront utilisés pour accroître de 5 000 réguliers et de 3 000 réservistes les effectifs des FC, améliorer la soutenabilité opérationnelle et acheter du nouvel équipement comme des hélicoptères moyens-porteurs, des avions polyvalents, des camions de poids moyen et des installations d'instruction spécialisées pour la Deuxième Force opérationnelle interarmées. Ils permettront aussi de jeter les bases des initiatives de transformation à venir qui sont décrites dans l'Énoncé.

Les risques, les enjeux et les possibilités

L'incendie à bord du NCSM *Chicoutimi* en octobre 2004 a mis en évidence les risques que courent régulièrement les membres des FC lorsqu'ils servent. La Commission d'enquête sur cette tragédie a finalement formulé un certain nombre de recommandations visant à améliorer l'équipement et les procédures et d'ainsi accroître la sécurité du personnel naval.

La regénération des membres des FC

En 2004-2005, la Force maritime est entrée dans une période de regénération suite au rythme opérationnel soutenu par le Commandement maritime (COMAR) pendant l'opération *Apollo*, dans le cadre de laquelle 50 p. 100 du personnel du Commandement et 90 p. 100 de ses unités navigantes ont été déployés pour participer à la campagne contre le terrorisme. Au cours de la dernière année financière, la Force maritime s'est concentrée sur la modernisation et la soutenabilité. En décembre 2004, le Groupe opérationnel de contingence a été reconstitué sur la côte Ouest et, en janvier 2005, le Canada s'est de nouveau joint au 1^er^ Groupe de la Force navale permanente de l'OTAN (SNMG 1), anciennement connu sous le nom de Force navale permanente de l'Atlantique, lorsque le NCSM *Montréal* a mis le cap sur les eaux européennes.

À partir d'août 2004, l'Armée de terre a réduit ses engagements opérationnels internationaux à 5 099 membres du personnel au total, afin d'établir les conditions nécessaires à la reconstitution et à la transformation de ses forces opérationnelles — en particulier dans les Balkans (Op *Bronze* et *Boreas*) et en Afghanistan (Op *Athena*). Cette pause opérationnelle a fourni l'occasion de dresser un nouveau plan d'état de préparation géré, de donner de l'instruction individuelle et collective essentielle et de mettre au point de nouvelles capacités, comme l'Unité de tir direct et le Centre canadien d'entraînement aux manœuvres.

Les civils de la Défense

Les initiatives de « Ressources humaines en ligne » (RH en ligne) mentionnées ci-dessous ont été entreprises afin d'exploiter la gestion de l'information et la technologie de l'information en tant qu'outils clés pour assurer des services de gestion des ressources humaines meilleurs et plus rationalisés.

- Restructuration du site intranet de la Sous-ministre adjointe (Ressources humaines – Civils);
- Mise en œuvre du logiciel de demande en ligne pour faciliter l'importation des demandes présentées par des candidats civils, en provenance de la Commission de la fonction publique;
- Projets pilotes concernant le système Libre-service des congés;
- Conversion de tous les dossiers de poste en format électronique;
- Création d'un répertoire électronique de 16 000 descriptions de travail et de 63 descriptions de travail génériques.

En raison du plafond imposé à l'enveloppe des traitements et salaires (ETS), l'initiative visant la conversion du travail des entrepreneurs en postes civils du MDN de durée indéterminée n'a pas progressé comme prévu. Maintenant que le plafond de l'ETS a été aboli, les travaux à cet égard ont repris. Le recrutement et le maintien en poste d'agents du personnel sont demeurés un défi étant donné que le MDN devait faire concurrence à d'autres ministères pour attirer un nombre limité de candidats compétents.

Section 3 : Priorités du ministère de la Défense

Chaque année financière, la planification de la Défense est influencée par le contexte, notamment le programme courant du gouvernement. En réponse à celui-ci, nous établissons des priorités pour orienter nos initiatives au cours de l'année à venir.

La Défense réalise ses initiatives prévues dans le cadre des cinq programmes de capacités[1]. En bout de ligne, les programmes de capacités — Exécution des opérations, Mise sur pied des forces, Soutien des forces, Commandement et contrôle, et Politiques et stratégies du Ministère — permettent à la Défense d'accomplir sa mission consistant à défendre le Canada ainsi que les valeurs et intérêts canadiens, tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationales.

Le Ministère s'est fixé quatre grandes priorités pour l'année financière 2004-2005. Elles ont été déterminées en fonction des risques, des enjeux et des possibilités de l'heure. Elles correspondent à des choix stratégiques qui touchent l'ensemble du portefeuille de la Défense et à des domaines dans lesquels le ministre de la Défense nationale et les hauts dirigeants du Ministère jugent qu'il faut prendre des mesures, faire des progrès ou apporter des améliorations, tout en répondant aux besoins courants de la Défense et à ceux du gouvernement du Canada. Les activités et initiatives à l'appui des priorités sont traitées tout au long du présent rapport.

On trouvera de plus amples détails sur la planification et la gestion de la Défense à l'adresse Internet suivante : www.vcds.forces.gc.ca/dpm/.

Voici les priorités que le ministère de la Défense a établies pour l'année financière 2004-2005 :

- S'adapter à un contexte de sécurité en évolution et améliorer les rapports stratégiques;
- Transformer et moderniser les Forces canadiennes;
- Mettre en place et appuyer une Équipe de la Défense professionnelle, efficace et viable;
- Maximiser l'efficacité de la gestion des ressources.

S'adapter à un contexte de sécurité en évolution et améliorer les rapports stratégiques

Pour que la Défense demeure pertinente et continue de contribuer de façon significative à la sécurité nationale et internationale, elle doit continuer de s'adapter au contexte de sécurité en pleine évolution et d'améliorer ses rapports stratégiques. À cette fin, la Défense a :

- contribué à la campagne internationale contre le terrorisme;
- contribué à l'Examen de la politique internationale et procédé à l'Examen de la politique de défense;
- favorisé des relations clés en matière de défense et de sécurité, à l'échelle internationale;
- amélioré la capacité de renseignement de la Défense;
- renforcé les arrangements de défense et de sécurité conclus avec les É.-U.;

---

[1] Les cinq programmes de capacités de la Défense axés sur les résultats sont l'équivalent direct de ce que le Conseil du Trésor appelle des « secteurs d'activité » ou des « résultats stratégiques », en ce sens qu'ils reflètent, sur le plan fonctionnel, les priorités et l'approche de gestion du Ministère.

- élargi les partenariats stratégiques avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et le secteur privé.

Transformer et moderniser les Forces canadiennes

La protection des Canadiens et de leurs intérêts au pays et à l'étranger passe par la transformation et la modernisation des FC. Compte tenu du présent contexte de sécurité, la planification stratégique des FC doit être axée sur les capacités qui permettent de répondre aux besoins actuels et futurs du Canada. Pour respecter cette priorité, la Défense a :

- concentré sa planification stratégique sur les capacités requises;
- amélioré sa capacité d'intervenir efficacement dans des contextes interarmées, interorganismes et multinationaux;
- réaffecté rapidement aux initiatives prioritaires des ressources et des efforts afin d'accélérer le rythme de la transformation.

Mettre en place et appuyer une Équipe de la Défense professionnelle, efficace et viable

Pour que la Défense puisse répondre à ses besoins actuels et se préparer à l'avenir, elle doit mettre sur pied et appuyer une Équipe de la Défense qui soit professionnelle, efficace et viable. Pour ce faire, nous devons améliorer nos processus de recrutement et de maintien en poste et moderniser la gestion des ressources humaines. À cette fin, la Défense a :

- harmonisé les processus de recrutement et de maintien en poste pour mieux répondre à ses besoins;
- modernisé la gestion des ressources humaines;
- encouragé et soutenu l'apprentissage continu;
- continué de renforcer le système de soins de santé des Forces canadiennes;
- fait progresser le leadership en favorisant la diversité et l'inclusivité en milieu de travail;
- amélioré son niveau de bilinguisme;
- mis en valeur le mieux-être et la santé.

Maximiser l'efficacité de la gestion des ressources

Étant donné le contexte de sécurité en évolution, les priorités à l'échelle du gouvernement et la réalité financière actuelle, il est nécessaire de gérer efficacement les ressources pour répondre aux besoins des Canadiens en matière de défense et de sécurité. À l'appui de cette priorité, la Défense a :

- maintenu son excellence en gestion en mettant en œuvre le Plan d'action de la fonction de contrôleur et en mettant l'accent sur le renforcement de la responsabilisation et des contrôles;
- mis en œuvre la nouvelle stratégie de gestion de l'information et structure de gouvernance recommandées dans l'Examen stratégique de la gestion de l'information du Ministère;
- maintenu une culture d'excellence dans les communications internes.

Relations entre les priorités ministérielles de la Défense et les programmes de capacités

Le tableau de concordance figurant ci-dessous a été préparé pour mettre en évidence les relations entre les priorités ministérielles de la Défense et les programmes de capacités. On s'assure ainsi que les mesures de rendement de haut niveau ainsi que les renseignements sur les ressources affectées aux priorités ministérielles et aux initiatives connexes sont communiqués par l'intermédiaire des programmes de capacités.

	PROGRAMMES DE CAPACITÉS					
PRIORITÉS MINISTÉRIELLES ET INITIATIVES CONNEXES POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 2004-2005	EXÉCUTION DES OPÉRATIONS	MISE SUR PIED DES FORCES	SOUTIEN DES FORCES	COMMANDEMENT ET CONTRÔLE	POLITIQUES ET STRATÉGIES DU MINISTÈRE	TYPE DE PRIORITÉ
S'adapter à un contexte de sécurité en évolution et améliorer les rapports stratégiques						
• Contribuer à la campagne internationale contre le terrorisme	◆			◆		C
• Contribuer à l'Examen de la politique internationale et procéder à l'Examen de la politique de défense					◆	C
• Favoriser des relations clés en matière de défense et de sécurité, à l'échelle internationale	◆			◆	◆	C
• Améliorer la capacité de renseignement de la Défense				◆		C
• Renforcer les arrangements de défense et de sécurité conclus avec les É.-U.	◆				◆	C
• Élargir les partenariats stratégiques avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et le secteur privé	◆			◆	◆	C
Transformer et moderniser les Forces canadiennes						
• Concentrer la planification stratégique sur les capacités requises					◆	C
• Améliorer la capacité d'intervenir efficacement dans des contextes interarmées, interorganismes et multinationaux	◆			◆	◆	C
• Réaffecter rapidement aux initiatives prioritaires des ressources et des efforts afin d'accélérer le rythme de la transformation		◆	◆	◆	◆	C/N
Mettre en place et appuyer une Équipe de la Défense professionnelle, efficace et viable						
• Harmoniser les processus de recrutement et de maintien en poste pour mieux répondre à nos besoins		◆	◆		◆	C
• Moderniser la gestion des ressources humaines			◆		◆	C
• Encourager et soutenir l'apprentissage continu		◆	◆			C
• Continuer de renforcer le système de soins de santé des Forces canadiennes		◆	◆		◆	C
• Faire progresser le leadership en favorisant la diversité et l'inclusivité en milieu de travail		◆			◆	C
• Améliorer le niveau de bilinguisme					◆	N
• Mettre en valeur le mieux-être et la santé			◆		◆	C
Maximiser l'efficacité de la gestion des ressources						
• Maintenir son excellence en gestion en mettant en œuvre le Plan d'action de la fonction de contrôleur[4] et en mettant l'accent sur le renforcement de la responsabilisation et des contrôles					◆	C
• Mettre en œuvre la nouvelle stratégie de GI et structure de gouvernance					◆	C
• Maintenir une culture d'excellence dans les communications internes					◆	C
Légende : C = courante N = nouvelle						

---

[4] Le Plan d'action de la fonction de contrôleur est maintenant intégré au document intitulé *Renforcer la reddition de compte et la fonction de contrôleur à la Défense nationale.*

Section 4 : Rendement du Ministère – Programmes de capacités

Transition vers l'AAP

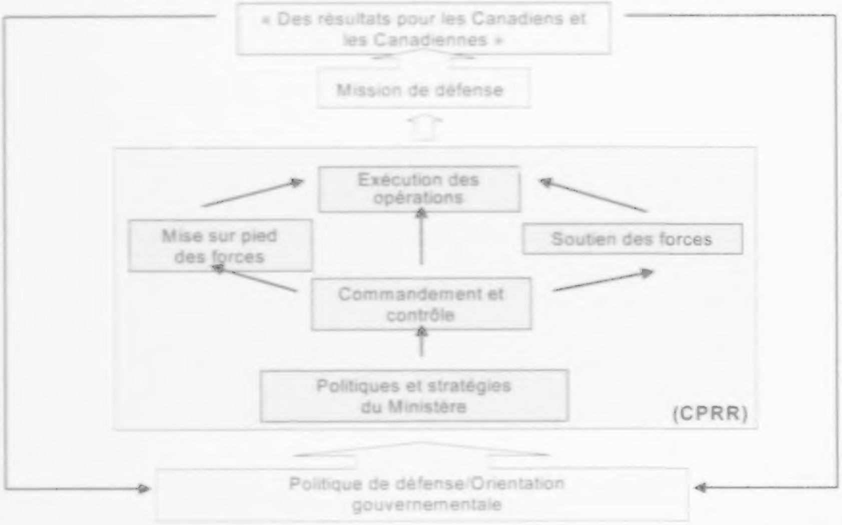
Conformément à la nouvelle politique du Conseil du Trésor concernant la Structure des ressources et des résultats de gestion (SRRG), le MDN a entamé le remplacement de son Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR) par une Architecture des activités de programmes (AAP) décrivant la hiérarchie des programmes et leurs liens avec les objectifs stratégiques, l'attribution des ressources par le Ministère et les comptes rendus des résultats. La nouvelle AAP du MDN n'entrera pas complètement en vigueur avant l'année financière 2005-2006, mais certains de ses éléments ont été introduits en 2004-2005. Le présent rapport ministériel sur le rendement (RMR), dans la foulée du Rapport sur les plans et priorités (RPP) 2004-2005 fondé sur le CPRR, utilisera principalement le modèle du CPRR, mais dans l'optique de la transition à la nouvelle structure, on utilisera certains des nouveaux termes associés à l'AAP. Le RPP de 2006-2007 sera fondé entièrement sur la nouvelle AAP.

Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation

La Défense assure la prestation de ses services dans le cadre de cinq programmes de capacités[illegible] : Exécution des opérations, Soutien des forces, Mise sur pied des forces, Commandement et contrôle et Politiques et stratégies du Ministère. Les programmes de capacités équivalent aux principales fonctions qu'accomplissent le MDN, les FC et les autres organismes de la Défense afin de mener à bien la mission de la Défense et d'atteindre les résultats attendus par la population canadienne. Les données sur le rendement du présent rapport sont structurées par programme de capacités. Le diagramme qui suit illustre les liens entre les programmes de capacités du Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR) de la Défense.

[illegible] Les cinq programmes de capacités sont l'équivalent des « secteurs d'activités » (l'expression employée par le Conseil du Trésor) du fait que leurs fonctions témoignent des priorités et de la philosophie de gestion du Ministère. Ils sont axés sur les résultats stratégiques de la Défense.

Liens stratégiques entre les programmes de capacités


« Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes »
Mission de défense
Exécution des opérations
Mise sur pied des forces
Soutien des forces
Commandement et contrôle
Politiques et stratégies du Ministère
(CPRR)
Politique de défense/Orientation gouvernementale

Les programmes de capacités sont réalisés par le biais du Plan de la Défense, qui constitue l'orientation des activités internes du MDN et des FC pour l'année financière en cours, et le guide de planification pour les trois prochaines années. Le Plan de la défense assigne des tâches et des initiatives aux gestionnaires supérieurs, décrit les priorités horizontales, présente une structure de forces de haut niveau et indique la répartition des ressources. Il sert de lien entre les programmes de capacités et les plans d'activités des gestionnaires supérieurs.

Pour obtenir des renseignements détaillés sur le CPRR, visitez le site www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/00native/rep-pub/j-pras01_f.asp.

Cadre de responsabilisation de gestion

Le *projet de gestion moderne à la Défense* a jeté les fondements de la poursuite de l'excellence en matière de gestion, grâce au nouveau Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) élaboré par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Dans le droit fil de la vision des *Résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*, le CRG est une série de dix énoncés qui résument les attentes du SCT en matière de modernisation de la gestion de la fonction publique. Il fournit aux dirigeants de la fonction publique une liste claire des attentes de gestion dans un contexte global de haut rendement organisationnel.

Des rencontres bilatérales annuelles entre les sous-ministres et le Secrétaire du CT procurent l'occasion de discuter du CRG ainsi que de renforcer les capacités et les pratiques de gestion dans le contexte du CRG.

Voici un aperçu des principaux messages communiqués durant la dernière rencontre bilatérale entre le SM et le Secrétaire du CT, le 14 mars 2005 :

- Des changements d'envergure ont été entamés au MDN et dans les FC dans la foulée du budget de 2005 et du nouvel Énoncé de la politique de défense.

- La Défense subit un rythme opérationnel exigeant, en Afghanistan par exemple.
- La Défense est un ministère bien administré et elle déploie des mesures énergiques afin de réduire les écarts de gestion qui restent :
  - Harmonisation
  - Cadre de gestion du rendement
  - Gestion intégrée des risques (GIR)
  - Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation/Architecture des activités de programmes (CPRR/AAP).

Voici quelques-unes des questions soulevées lors de la dernière rencontre bilatérale du CRG :

- **Valeurs de la fonction publique (FP) et des FC** (le sondage réalisé en 2002 auprès des membres de la FP s'est révélé positif en ce qui concerne le MDN; une évaluation indépendante du Chef – Service d'examen (CS Ex) a été entamée concernant la politique et le programme du MDN et des FC en matière de harcèlement);
- **Personnes** (qualité de vie (QV) opérationnelle, régénération, accroissement des effectifs (5 000 réguliers et 3 000 réservistes), réforme des services de santé offerts aux FC, état de préparation en vue de l'application de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), modernisation de la FP, intégration de la planification des RH/activités à la gestion des grands projets énoncés dans le Plan stratégique d'investissement dans les capacités (PSIC), planification de la relève);
- **Apprentissage, innovation et gestion du changement** (Stratégie d'apprentissage du Ministère, y compris la stratégie liée à la mise en oeuvre de la LMFP, l'élaboration d'une stratégie d'apprentissage électronique et d'un programme de perfectionnement en leadership; le Réseau d'apprentissage de la Défense en développement; lancement du Centre virtuel de ressources favorisant le changement visant à faciliter les changements et transformations);
- **Gouvernance et orientation stratégique*** (transition vers la nouvelle AAP avec trois résultats; travaux en cours afin d'assurer que l'AAP/le CPRR sont intégrés aux processus de gestion actuels; harmonisation stratégique de la gestion du rendement, de la planification des activités et de la GIR, soutenue dernièrement dans le Plan stratégique de la GI);
- **Résultats et rendement** (projet Harmonisation – le plan de mise en oeuvre et la stratégie de gestion des changements pour cet effort d'alignement de la gestion sont presque terminés);
- **Politiques et programmes** (l'énoncé de la politique de défense que l'on vient de publier a été achevé en coordination étroite avec le Bureau du Conseil privé (BCP) et d'autres ministères. Le MDN maintient des ressources et un programme de liaison solides relatifs à la politique de défense/sécurité);
- **Gestion des risques** (élaboration du profil des risques des MDN/FC en cours, ébauches des politiques et des lignes directrices sur la GIR terminées, formation et apprentissage continus en GIR, élaboration d'une version électronique du cours *RiskSmart* avec accès en direct prévu pour le début de l'automne 2005);
- **Gérance** (mise en oeuvre d'un « schéma stratégique » provisoire et d'un « tableau de bord prospectif » pour la gestion stratégique du rendement, capacités en gestion de projet);

- **Responsabilisation** (délégation des pouvoirs de signature en matière financière, le cadre de gestion du rendement axé sur le tableau de bord prospectif sera lié aux objectifs stratégiques).

Plus particulièrement, le MDN et les FC ont établi des pratiques évoluées relativement aux éléments du CRG ci-après :

Valeurs de la fonction publique et des FC – Le Bureau de la vérificatrice générale (BVG) a fait remarquer que le Programme d'éthique et de valeurs du MDN pourrait servir de modèle à d'autres ministères.

La gestion du rendement et le tableau de bord prospectif

Le Cadre de gestion du rendement (CGR) du MDN et des FC se fonde sur la méthode du tableau de bord prospectif. Le Comité de gestion de la Défense a peaufiné cette méthode au cours des deux dernières années et obtenu des résultats favorables qui se traduisent par une amélioration des indicateurs de rendement. Le cadre de gestion du rendement fondé sur le tableau de bord prospectif continue d'évoluer, de consolider sa capacité de rendre compte de la valeur ajoutée et de donner des résultats au profit de la population canadienne.

Résultats obtenus par programme de capacités

Exécution des opérations

La mission des Forces canadiennes consiste à protéger le Canada, à défendre l'Amérique du Nord en collaboration avec les États-Unis et de favoriser la paix et la sécurité dans le monde.

Résultats prévus

Durant la période visée par le présent rapport, le résultat stratégique de l'Exécution des opérations consistait à employer la gamme de capacités militaires requises pour mener à bien les missions confiées, et ce, au moment et à l'endroit indiqués, c'est-à-dire respecter les seuils de préparation, les obligations internationales et nationales, ainsi que les exigences en fait de capacités, de même que pouvoir se déployer et soutenir les opérations.

Ressources

Exécution des opérations : Ressources consommées moins les recettes					
	Dépenses réelles 2003-2004	**Dépenses réelles sans le BPIEPC 2003-2004**	**Dépenses prévues 2004-2005**	**Autorisation 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**
Dépenses du Ministère (en milliers de dollars)	4 756 637 $	4 639 965 $	4 691 816 $	4 585 925 $	4 497 521 $
Dépenses en immobilisations (en milliers de dollars) (comprises dans les dépenses du Ministère)	968 796 $	968, 796 $	980 842 $	985 575 $	971 019 $
Ressources humaines militaires (ETP)	18 898	18 898	19 910	S.O.	18 550
Ressources humaines civiles (ETP)	421	421	404	S.O.	440

Résultats et réalisations

Défense du Canada

L'obligation la plus importante pour le gouvernement est celle de veiller à la protection et à la sécurité de ses citoyens. Parmi les enjeux de sécurité les plus essentiels figurent l'aptitude du gouvernement à effectuer la surveillance et le contrôle de notre vaste territoire peu peuplé, de son espace aérien et de ses voies d'accès maritimes, y compris l'Arctique, et celle de réagir aux menaces asymétriques qui se posent.

Surveillance et contrôle du territoire canadien

Les FC ont assuré la surveillance du territoire, de l'espace aérien et des approches maritimes du Canada, plus particulièrement dans les zones où nos intérêts économiques risquent le plus d'être contestés.

Chef d'état-major des Forces maritimes

Dans la région du Pacifique, les navires des FMAR(P) ont procédé à des patrouilles de souveraineté pour affirmer la présence des FC dans les zones littorales et pour encourager l'interopérabilité avec d'autres ministères ayant des intérêts maritimes. Les frégates de la classe

Halifax ont mené à bien quatre patrouilles le long de la côte du Pacifique, en accentuant les secteurs les moins fréquentés. Le NCSM *Whitehorse*, un navire de défense côtière de classe *Kingston*, a effectué des recherches hydrographiques pendant 14 jours à proximité du port de Vancouver, ce qui a permis de rehausser la visibilité de la Marine dans le secteur et de démontrer l'engagement du gouvernement fédéral en faveur de la souveraineté nationale et de la sécurité des navires dans les eaux intérieures. Les navires des FMAR(P) ont servi durant 45 jours en mer directement à l'appui d'autres ministères, notamment pour assurer une couverture de zone durant des opérations de recherche et de sauvetage et pour collaborer à la recherche de l'épave d'un hydravion.

Dans la région de l'Atlantique, les navires des FMAR(A) ont passé 188 jours en mer pour seconder d'autres ministères; le coût de ces activités s'élève à 2 531 705 $. Il s'agit de 12,2 p. 100 des jours de service en mer accomplis par les FMAR(A) durant l'année financière 2004-2005.

Chef d'état-major de l'Armée de terre

Parmi les opérations de souveraineté réalisées par l'Armée de terre, mentionnons des patrouilles de reconnaissance, des tâches de surveillance et la protection de secteurs militaires vitaux. Deux opérations de souveraineté ont été menées en février 2005 aux environs la baie Resolute dans l'île Cornwallis et dans la baie de l'Arctique dans l'île de Baffin. Durant toute la période visée par le rapport, le Commandement de la Force terrestre a maintenu sa capacité de déployer quatre unités d'intervention immédiate en cas d'urgence sur la scène nationale.

Chef d'état-major de la Force aérienne

Dans le cadre de l'exercice *Narwhal*, réalisé dans l'île de Baffin en juillet et en août 2004, la Force aérienne a fourni une force opérationnelle d'hélicoptères CH-146 *Griffon* de même que leurs équipages et personnel de soutien, ainsi qu'un détachement de CH-124 *Sea King* embarqués à bord du NCSM *Montréal*.

La Force aérienne a également maintenu son appui à la SFC Alert dans l'île Ellesmere, en effectuant des vols de maintien en puissance dans le cadre des opérations *Boxtop* et *Hurricane*. La SFC Alert est essentielle aux activités du gouvernement fédéral dans l'Extrême-Arctique.

Secteur du Nord des Forces canadiennes

Le Secteur du Nord des Forces canadiennes (SNFC) a assuré une surveillance de surface dans sa sphère de responsabilité, notamment mené des patrouilles de sécurité dans les coins reculés du Réseau d'alerte du Nord dans un contexte de faible menace. Le SNFC a soutenu ce niveau d'activité dans la zone la plus éloignée et la plus austère de l'Arctique, grâce aux activités ci-après :

- surveiller les systèmes nationaux en prêtant attention aux indicateurs de menace, aux niveaux d'alerte de sécurité et aux rapports du renseignement tel le tableau de la situation maritime;
- élaborer et coordonner un plan de surveillance qui identifie les secteurs d'intérêt stratégique et opérationnel et qui recommande des mesures de surveillance;

- coordonner les vols au-dessus de l'Arctique des avions de reconnaissance long-courrier CP-140 *Aurora* et échanger les données connexes avec d'autres ministères, en particulier la GRC et la Garde côtière canadienne;
- réaliser au maximum 10 patrouilles de souveraineté des Rangers, des patrouilles d'entraînement dans le Nord et des inspections de sécurité dans 93 sites du Réseau d'alerte du Nord.

Le Quartier général du SNFC est également un point de contact important pour les détachements et les officiers de liaison des FC à Whitehorse (Yukon) et à Iqaluit (Nunavut) et pour les agents de liaison des ministères et des organismes territoriaux et fédéraux, particulièrement les organismes chargés des mesures d'urgence et la GRC. Par l'entremise de son centre de commandement, le Quartier général du SNFC fournit des installations de breffage, de conférence et de communication pouvant servir au chef d'une importante opération de recherche, ou encore soutenir le centre de coordination établi en cas de catastrophe aérienne.

Assistance prêtée à d'autres ministères

Opérations antidrogues

Durant la période visée par le rapport, les FC ont détaché des forces aériennes et navales pour collaborer avec la GRC à plusieurs opérations en vue d'intercepter ou de détruire des stupéfiants dont la destination ou l'origine était le Canada. Cette assistance a été coordonnée au niveau stratégique par le Quartier général de la Défense nationale et menée à bien aux niveaux opérationnel et tactique par des quartiers généraux et des unités de partout au Canada. Cet effort colossal déployé en mer, à terre et dans les airs a permis de faire plusieurs saisies et arrestations, dont les suivantes sont dignes de mention.

Opération *Calvette* : En avril 2004, des unités aériennes et navales des FC ont détecté et suivi un navire dont on pensait qu'il faisait le trafic de stupéfiants dans le Golfe du Saint-Laurent. La GRC a arrêté trois membres de l'équipage et saisi 14 kilos de cocaïne.

Opération *Columbie* : En juin 2004, des unités aériennes et navales des FC ont détecté et suivi un navire dont on soupçonnait l'équipage de faire le trafic de stupéfiants. Le Groupe tactique d'intervention de la GRC a procédé à l'arrestation de neuf individus et saisi plus de 500 kilos de cocaïne.

***Opération* Sabot :** Entre les mois d'août et octobre 2004, les FC ont appuyé le programme annuel d'éradication de la marijuana de la GRC. Des hélicoptères des FC ont procuré à la police des plates-formes d'observation à partir desquelles on a pu repérer les aires de récolte, puis des services d'aérotransport pour que les équipes au sol de la GRC puissent se rendre aux emplacements repérés afin de saisir et d'enlever les plants de marijuana. L'opération Sabot a permis de saisir un nombre record de 177 767 plants dont la valeur marchande approximative s'élève à 80 millions de dollars, ainsi que de découvrir des éléments de preuve qui ont permis de porter des accusations contre 51 personnes.

Soutien scientifique et technique

Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC) continue de fournir du soutien scientifique et technique à des représentants d'Affaires étrangères Canada (AEC) par l'entremise de la Direction générale du Partenariat mondial. Le Programme de partenariat mondial (GPX), initiative du G8 entreprise suite au Sommet de Kananaskis, appuie des projets de coopération particuliers, initialement en Russie et dans les pays de l'ex-Union soviétique, qui ont trait à la non-prolifération, au désarmement, au contre-terrorisme et à la sûreté nucléaire. Parmi les principales préoccupations du Programme, on compte la destruction des armes chimiques, le démantèlement des sous-marins nucléaires désarmés, l'élimination des matières fissiles et l'emploi des scientifiques qui travaillaient auparavant dans l'armement. Cet appui comprend plusieurs facettes, notamment la participation à des colloques scientifiques dans le cadre de visites et d'examens techniques sur place, dans divers pays. Il y a entre autres eu des visites à des instituts de biologie qui constituaient une préoccupation prioritaire pour le Canada, tant en Russie qu'au Bélarus, afin d'évaluer la capacité technique de ces installations et de conseiller les responsables au sujet de possibilités de collaboration scientifique et de partenariats entre RDDC et les instituts, par l'entremise du Centre international des sciences et de la technologie (ISTC), à Moscou. De plus, RDDC a fourni de l'expertise technique en évaluant les exigences du GPX relativement aux installations de destruction des armes chimiques à Shchuch'ye. Les membres du personnel de RDDC ont assuré un soutien continu dans le cadre du processus d'examen de projet parrainé par l'ISTC en tant que membres du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et de comités d'examen d'AEC, mis sur pied à cette fin.

L'Initiative de recherche et de technologie CBRN (IRTC), établie pour renforcer l'état de préparation du Canada en cas d'attaque terroriste chimique, biologique, radiologique et nucléaire (CBRN), s'est avérée un modèle permettant de réunir les meilleures qualités des spécialistes, des sciences et de la technologie et de collaborer avec 17 ministères et organismes fédéraux de même que des entreprises, des établissements d'enseignement et des organismes d'intervention d'urgence.

Par suite d'un rigoureux processus de sélection en 2004-2005, le Secrétariat de l'IRTC a financé 24 nouveaux projets d'une valeur globale de 20,6 millions de dollars afin d'améliorer l'état de préparation et les moyens d'intervention du Canada en sciences et en technologie. Dix projets financés au cours des années antérieures ont été menés à bien durant la période visée par le rapport. À titre d'exemple, les laboratoires mobiles d'intervention radiologique et nucléaire, achetés dans le cadre de l'IRTC, peuvent se déployer d'un bout à l'autre du Canada en cas d'incident radiologique ou nucléaire.

À l'échelle de l'IRTC, plus de 30 représentants d'organismes fédéraux et de premiers intervenants ont pris part à un exercice au Centre de technologie antiterroriste (CTA) visant à rehausser les capacités d'échantillonnage judiciaire en prévision d'un acte terroriste CBRN. L'IRTC a également organisé et réalisé au CTA l'exercice *Follow On* (EXFO), le deuxième de quatre exercices radiologiques/nucléaires prévus, auquel ont participés une soixantaine de représentants de huit organismes gouvernementaux et américains.

Centre des opérations de sécurité maritime

Comme l'indique la Politique de sécurité nationale , les FMAR(A) ont la responsabilité d'établir un Centre des opérations de sécurité (COSM) à Halifax, en collaboration avec l'Agence des services frontaliers du Canada, la Garde côtière canadienne, le ministère des Pêches et Océans, la Gendarmerie royale du Canada, Transports Canada et la Garde côtière américaine. Le COSM a pour rôle de rehausser les connaissances du « domaine maritime » par l'échange d'information, ainsi que d'aider le Ministère à coordonner une opération nationale de contingence.

Les FMAR(A) ont maintenu des rapports étroits avec le bureau régional de la Nouvelle-Écosse de Sécurité publique et Protection civile Canada et avec l'Organisation des mesures d'urgence de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick. Elles ont aussi présidé deux réunions du Comité interministériel des opérations maritimes de la côte est.

Les FMAR(P) ont accompli des progrès en vue de l'établissement d'un COSM sur la côte ouest. L'infrastructure de la technologie de l'information a été modernisée, et des instruments de collaboration ont été achetés et installés. Les premiers représentants de la GRC, de Transports Canada, du ministère des Pêches et Océans et de la Garde côtière canadienne ont été choisis, et l'on a entrepris d'accentuer cette présence et d'ajouter des délégués de l'Agence des services frontaliers du Canada en 2005-2006.

Aide aux autorités civiles

Les gouvernements municipaux et provinciaux font souvent appel aux FC pour répondre à des besoins locaux. Durant l'année financière 2004-2005, par exemple, les FC ont offert du soutien logistique, des musiques et des contingents à pied à l'occasion de nombreuses cérémonies, en plus d'assurer le transport aérien de dignitaires et de journalistes dans l'Extrême-Arctique. D'autres situations d'urgence se sont présentées : à titre d'exemple, une équipe tactique de la Police provinciale de l'Ontario a accompli une mission dans une région autrement inaccessible grâce au transport aérien des FC.

Les missions d'assistance de ce genre sont généralement commandées au niveau régional. Le Quartier général de la Défense nationale soutient et surveille ces opérations lorsqu'elles risquent de demander plus de ressources que ne dispose le commandant local. Suivent quelques exemples d'opérations d'envergure :

Opération *Twilight* et **opération *Sapphire* :** Par suite de l'écrasement d'un transporteur *Boeing* 747 de la société MK Airlines à l'aéroport international de Halifax le 14 octobre 2004, les FC ont mis à la disposition des enquêteurs et des agents de sécurité sur les lieux une cuisine mobile et des installations d'alimentation.

Opération *Spire* : En novembre 2004, de violentes tempêtes hivernales ont causé des pannes et des interruptions de courant en Nouvelle-Écosse. Les FC ont aidé les autorités locales en leur fournissant des cuisines mobiles et en distribuant des repas dans les abris mis à la disposition des personnes forcées de quitter leurs maisons. La BFC Greenwood a par ailleurs offert une centaine de lits de camp à quatre centres d'hébergement temporaire de la Croix-Rouge.

Opération *Profile* : Peu de temps après sa réélection, le Président George W. Bush des États-Unis a visité le Canada, le 30 novembre 2004. Il est arrivé à Ottawa pour participer à des rencontres, puis s'est envolé vers Halifax pour remercier les personnes de la région de l'Atlantique qui avaient porté secours aux voyageurs déplacés immédiatement après les attentats terroristes du 11 septembre 2001. La GRC était le principal organisme canadien chargé de la sécurité durant la visite présidentielle; les FC ont organisé l'opération *Profile* afin d'offrir des ressources qui n'auraient autrement pas été accessibles aux services de police, entre autres la couverture aérienne, la sécurité maritime et un vaste soutien logistique.

Recherche et sauvetage

Les FC fournissent des services d'urgence aux personnes en détresse, dans le cadre du système national de recherche et de sauvetage (SAR) du Canada.

Participation de la Marine à la SAR

Un exemple extraordinaire de la souplesse qu'offre la Marine en cas d'urgence SAR a été le déploiement du NCSM *Whitehorse*, un navire de défense côtière de classe *Kingston*, et de son sonar latéral pour aider la GRC à trouver et à récupérer l'épave d'un hydravion. Cette mission a aidé les familles éprouvées par l'écrasement à faire leur deuil.

SAR de l'Armée de terre

L'Armée a maintenu la composante terrestre du poste CATAIR (catastrophe aérienne) en attente. La force opérationnelle ne s'est pas déployée durant la période visée par le rapport.

SAR de la Force aérienne

Durant toute la période visée, les FC ont maintenu leurs principaux aéronefs à voilure fixe et hélicoptères SAR en état d'intervenir 24 heures sur 24, sept jours sur sept dans cinq bases opérationnelles établies au Canada. La contribution des FC au système SAR national équivaut à la prestation directe de services d'urgence aux Canadiens qui se trouvent en détresse. En 2004, les Centres conjoints de coordination du sauvetage des Forces canadiennes/de la Garde côtière canadienne ont traité plus de 7 500 incidents aéronautiques, maritimes et humanitaires, ce qui a exigé plus de 1 100 interventions de la Force aérienne. Un jalon important a été marqué en 2004 lorsque la BFC Trenton a atteint la capacité opérationnelle totale grâce à l'appareil CH-149 *Cormorant*.

L'Association civile de recherche et de sauvetage aériens (ACRSA) renforce les FC et participe aux opérations SAR nationales. Les valeureux bénévoles de l'ACRSA se trouvent partout au pays : des unités s'activent aussi au nord qu'à Whitehorse (Yukon). En plus de fournir des ressources SAR efficaces, l'ACRSA offre les services de bénévoles qui font de l'observation à bord d'appareils militaires et qui aident à l'établissement et au fonctionnement de quartiers généraux de recherche. Les bénévoles de l'ACRSA sont indispensables aux mesures suivant immédiatement l'activation de balises de détresse, en particulier les fausses alertes, et ils sont si efficaces qu'on n'a souvent besoin d'aucune autre ressource.

Défense de l'Amérique du Nord : la Région canadienne du NORAD et l'opération Noble Eagle

La Région canadienne du NORAD est responsable du contrôle et de la surveillance de l'espace aérien du Canada, que les aéronefs commerciaux empruntent pour se rendre à des destinations au Canada et aux États-Unis à partir de l'Asie et de l'Europe. Le NORAD assure la souveraineté aérienne de l'Amérique du Nord à l'aide d'un réseau de capteurs aériens et de capteurs au sol, ainsi que de chasseurs, de ravitailleurs et d'appareils de surveillance, coordonnés par plusieurs centres de contrôle.

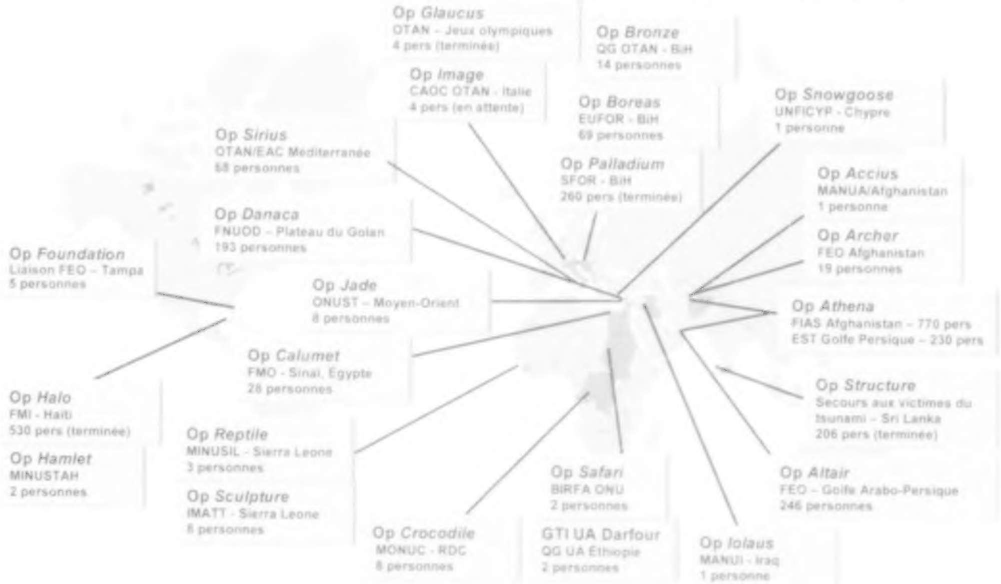
La mission de la Région canadienne du NORAD consiste à détecter, à suivre et à caractériser toutes les menaces posées à l'Amérique du Nord depuis l'espace aérien, et à soutenir les opérations visant à intercepter et à contrer des menaces aériennes. Les appareils CF-18 *Hornet* ont accompli plus de 850 missions de souveraineté aérienne à l'appui de l'opération *Noble Eagle*, la mission continentale de défense aérienne du NORAD.

Des membres du personnel des FC ont été affectés aux unités du Système aéroporté d'alerte et de contrôle (AWACS) à la base aérienne Tinker en Oklahoma et à la base aérienne Elmendorf en Alaska. En tant que commandants de mission, membres d'équipages de bord ou membres du personnel de piste, ou à titre de membres du personnel de mission ou de l'équipe de soutien technique, ces effectifs ont apporté une contribution importante aux missions de plus en plus complexes de contrôle de l'espace aérien pour appuyer la sécurité du continent. Les Canadiens affectés au quartier général binational au Canada et aux États-Unis ont exercé des fonctions essentielles de commandement, d'état-major et de soutien au profit du NORAD.

Opérations internationales

Durant l'année financière faisant l'objet du rapport, les FC ont pris part à plusieurs opérations internationales, notamment à la campagne antiterroriste et à d'autres missions en collaboration avec des organisations internationales de sécurité telles l'OTAN et les Nations Unies, afin d'apporter la sécurité et la stabilité à de nombreuses régions du globe.

Déploiements internationaux des FC : AF 2004-2005


Op *Glaucus*
OTAN – Jeux olympiques
4 pers (terminée)
Op *Bronze*
QG OTAN - BiH
14 personnes
Op *Image*
CAOC OTAN - Italie
4 pers (en attente)
Op *Boreas*
EUFOR - BiH
69 personnes
Op *Snowgoose*
UNFICYP - Chypre
1 personne
Op *Sirius*
OTAN/EAC Méditerranée
68 personnes
Op *Palladium*
SFOR - BiH
260 pers (terminée)
Op *Accius*
MANUA/Afghanistan
1 personne
Op *Danaca*
FNUOD – Plateau du Golan
193 personnes
Op *Archer*
FEO Afghanistan
19 personnes
Op *Foundation*
Liaison FEO – Tampa
5 personnes
Op *Jade*
ONUST – Moyen-Orient
8 personnes
Op *Athena*
FIAS Afghanistan – 770 pers
EST Golfe Persique – 230 pers
Op *Calumet*
FMO - Sinai, Égypte
28 personnes
Op *Structure*
Secours aux victimes du tsunami – Sri Lanka
206 pers (terminée)
Op *Halo*
FMI - Haïti
530 pers (terminée)
Op *Reptile*
MINUSIL - Sierra Leone
3 personnes
Op *Hamlet*
MINUSTAH
2 personnes
Op *Safari*
BIRFA ONU
2 personnes
Op *Altair*
FEO – Golfe Arabo-Persique
246 personnes
Op *Sculpture*
IMATT - Sierra Leone
8 personnes
Op *Crocodile*
MONUC - RDC
8 personnes
GTI UA Darfour
QG UA Éthiopie
2 personnes
Op *Iolaus*
MANUI - Iraq
1 personne

MISSIONS : 20 en cours, 1 en attente, 3 terminées EFFECTIFS : 2 683

Source : SCEMD (données exactes en date du 31 mars 2005)

Alliances, coalitions et sécurité internationale

La Défense a entretenu ses relations bilatérales et multilatérales de sécurité avec d'autres pays par divers moyens, en particulier par l'intermédiaire de l'ONU, de l'OTAN et du NORAD.

Les relations entre le Canada et l'Union africaine (UA) se sont resserrées grâce à l'appui que les FC ont apporté à la Force opérationnelle intégrée pour le Darfour au Soudan. La Défense a aussi pris d'autres engagements avec des pays d'Amérique latine et de l'Asie-Pacifique dans le cadre de tribunes multilatérales. Elle a en outre renforcé les relations civilo-militaires et les capacités de soutien de la paix dans des pays en développement par l'entremise du Programme d'aide à l'instruction militaire (PAIM) et du Centre Pearson de formation en maintien de la paix.

Les FC ont également organisé des exercices bilatéraux et multinationaux avec des navires et des aéronefs de pays membres de l'OTAN et avec des membres d'autres coalitions. Des détachements d'hélicoptères embarqués à bord de navires canadiens et des appareils CP-140 *Aurora* se sont entraînés avec des unités de partenaires de l'OTAN, des États-Unis, du Japon, du Royaume-Uni, du Chili, de la Corée du Sud et de l'Australie, à l'appui des opérations maritimes dans les eaux canadiennes et internationales. Dans certains cas, les navires canadiens ont fourni des renforts essentiels aux formations de la Marine américaine, ce qui a eu pour effet de resserrer les relations et l'interopérabilité avec les États-Unis.

Parmi les effectifs de la Force aérienne affectés à des misions de l'Alliance, mentionnons un contingent de 114 personnes déployé auprès de la Force aéroportée de détection lointaine de l'OTAN à Geilenkirchen, en Allemagne, et le personnel (notamment les principaux officiers d'état-major et de commandement) en poste au siège de l'OTAN, dont celui des Forces alliées de la zone nord, des Forces aériennes alliées Nord et des Forces aériennes alliées Sud.

Le Canada continue d'offrir à ses alliés de l'OTAN et à d'autres nations amies l'occasion de recevoir la formation de pilotage élémentaire et avancée au Centre d'entraînement en vol de l'OTAN, qui offre des cours aux forces étrangères à Goose Bay, ainsi que l'occasion de participer à l'exercice *Maple Flag*.

Europe

Force de stabilisation de l'OTAN (SFOR) — Opération *Palladium*

L'opération *Palladium* était l'engagement du Canada à la Force opérationnelle en Bosnie-Herzégovine (FOBH), un élément de la force de l'OTAN de 8 000 membres déployée par suite de la série de guerres déclenchées dans l'ancienne République de Yougoslavie. Le 2 décembre 2004, la SFOR a cédé ses responsabilités à la Force de l'Union européenne (EUFOR). L'opération *Palladium* a pris fin au moment du déploiement d'une équipe de clôture de mission de 260 membres, laquelle est rentrée au Canada juste avant Noël 2004.

Force de l'Union européenne (EUFOR) — Opération *Boreas*
Quartier général de l'OTAN à Sarajevo — Opération *Bronze*

L'EUFOR est la force de 7 000 membres mandatée en vertu du chapitre VII de la Charte des Nations Unies, qui a assumé les responsabilités de la SFOR en vue de maintenir le respect des Accords de Dayton et de Paris. Ses effectifs proviennent aussi bien des États-Unis que d'ailleurs. Le contingent canadien, la Force opérationnelle dans les Balkans (FO Balkans), est chargé de deux missions :

- **Opération *Boreas*** – 73 membres des FC fournissent à l'EUFOR une équipe d'observation de liaison, une équipe de soutien sur place et des officiers d'état-major;
- **Opération *Bronze*** – 10 membres des FC sont affectés au quartier général de l'OTAN établi à Sarajevo.

Soutien de l'OTAN durant les Jeux olympiques d'Athènes — Opération *Glaucus*

L'opération *Glaucus* a été la contribution du Canada à la mission de sécurité de l'OTAN à l'appui des XXVII^{e} Olympiade et Jeux paralympiques à Athènes, en Grèce. Les FC ont détaché un conseiller en DNBC auprès de l'équipe de soutien de la gestion de crise à Athènes et trois officiers d'état-major au Commandement de la Force interarmées de l'OTAN à Naples, en Italie. Des mesures ont aussi été prises afin de transporter des fournitures médicales par avion en cas de nécessité.

Moyen-Orient

Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST) — Opération *Jade*

L'ONUST a été formé en 1948 afin d'observer le cessez-le-feu par suite de la guerre d'indépendance d'Israël. Sept observateurs militaires des FC se sont déployés avec l'ONUST, et un lieutenant-colonel sert de conseiller militaire auprès du Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires occupés (UNSCO) depuis novembre 2002.

Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD) — Opération *Danaca*

La FNUOD a été établie en 1974 pour surveiller le cessez-le-feu entre Israël et la Syrie sur le plateau du Golan. La participation des FC à cette mission multinationale consiste en une unité de logistique de 193 soldats et en quelques officiers d'état-major au QG de la FNUOD. On a commencé en 2004 à planifier la cession de certaines responsabilités à un autre pays fournissant des troupes.

Force multinationale et Observateurs (FMO) — Opération *Calumet*

Une mission dans le Sinaï ne relevant pas de l'ONU, la FMO supervise l'application du traité de paix conclu entre Israël et l'Égypte en vertu des accords de Camp David de 1979. Le Canada a contribué 28 personnes à la FMO, dont un colonel qui était à la fois commandant du contingent canadien et officier de liaison en chef de la FMO.

Afrique

Brigade d'intervention rapide des forces en attente des Nations Unies (BIRFA) — Opération *Safari*

Le 18 décembre 2003, un brigadier-général canadien a pris le commandement de la BIRFA pour un mandat de deux ans. En juillet 2004, la BIRFA s'est déployée au Soudan afin d'appuyer une mission de paix de l'ONU entre le gouvernement du Soudan et un groupe de rebelles du sud du pays. À la demande de l'ONU, deux officiers d'état-major canadiens ont été affectés à la Mission préparatoire des Nations Unies au Soudan (UNAMIS) et sont rentrés au Canada au début de 2005. On a autorisé 31 membres des FC à servir en tant qu'observateurs militaires de l'ONU ou membres du quartier général de mission. La Résolution 1590 du Conseil de sécurité de l'ONU autorisant la Mission des Nations Unies au Soudan (UNMISUD) a été adoptée le 24 mars 2005, et les déploiements de membres individuels des FC à l'opération *Safari* ont commencé après le 31 mars 2005.

Union africaine — Force opérationnelle intégrée de l'Union africaine au Darfour (FOID) — Opération *Augural*

La FOID est une mission de paix multinationale organisée par l'Union africaine (UA) dans la région du Darfour, au Soudan. Deux membres des FC ont été déployés en septembre 2004 pour aider l'UA durant la planification et le déploiement de l'opération menée par la Force opérationnelle. Des remplaçants ont été envoyés en novembre 2004.

Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) – Opération *Reptile*

La MINUSIL a été établie pour mettre en oeuvre l'accord de paix de Lomé du 7 juillet 1999. Des membres des FC ont été déployés à titre d'observateurs militaires jusqu'au 10 juillet 2005, date à laquelle on a fini l'opération.

Équipe militaire internationale consultative en matière d'instruction (IMATT) en Sierra Leone — Opération *Sculpture*

Dirigée par le Royaume-Uni en conformité avec l'accord de paix de Lomé de 1999, l'IMATT a comme mandat de fournir des services de conseils et d'instruction militaires à la République de Sierra Leone, pour l'aider à reconstituer des forces armées efficaces et démocratiquement responsables. La participation des FC a été portée de huit à 11 militaires en juin 2005.

Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) — Opération *Crocodile*

Le mandat de la MONUC consiste à surveiller la mise en oeuvre de l'accord de cessez-le-feu de Lusaka de 1999, à faire enquête sur les violations de l'accord et à effectuer des tâches de désarmement, de démobilisation, de rapatriement, de réintégration ou de réinstallation. Les FC ont affecté huit officiers d'état-major au quartier général de la MONUC à Kinshasa et à Kisangani.

Amérique centrale et Caraïbes

Force multinationale provisoire des Nations Unies en Haïti — Opération *Halo*

En vertu d'une résolution adoptée par l'ONU le 29 février 2004, une force provisoire a été mandatée durant 90 jours sous la direction des États-Unis pour réaliser des opérations de stabilité et de soutien en prévision de la mise en place d'une force de stabilisation sanctionnée par l'ONU. La Force opérationnelle Haïti (FOH), un contingent d'environ 530 membres des FC, réunissait une compagnie d'infanterie, un détachement de six hélicoptères tactiques CH-146 *Griffon*, un élément de soutien national et un élément de commandement national. À la demande de l'ONU, la force opérationnelle est restée en Haïti durant 150 jours environ, en prévision de la cession des responsabilités à la Mission de stabilisation des Nations Unies en Haïti (MINUSTAH). La FOH a entamé son retour au Canada le 31 juillet 2004.

Golfe Arabo-Persique et Asie du Sud-Ouest

Quartier général de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (QG MINUSTAH)* – Opération *Hamlet

Deux officiers canadiens sont affectés au QG de la MINUSTAH à Port-au-Prince (Haïti). Un colonel exerce les fonctions de chef d'état-major (CEM) du quartier général et un major est responsable de la section de l'instruction opérationnelle au QG de la MINUSTAH.

Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS)* — Opération *Athena

En août 2004, les FC ont réduit à un contingent d'environ 900 personnes leur engagement à la force multinationale de l'OTAN mandatée par l'ONU et déployée pour assurer la paix et la sécurité aux environs de Kaboul, en Afghanistan. La Force opérationnelle Kaboul (FO Kaboul) réunit maintenant un groupe-escadron de reconnaissance, une installation médicale chargée d'un « rôle 2-plus », un escadron du génie, un élément de commandement national, un élément de soutien national, un élément de soutien du théâtre et une unité d'aérotransport tactique. Cette dernière unité, dotée de CC-130 *Hercules*, a assuré le transport de passagers et de fret pour se rendre au théâtre de même qu'à l'intérieur du théâtre. Cette unité a également réuni puis expédié des secours humanitaires dans toute l'Asie du Sud-Ouest. On maintiendra la Force opérationnelle Kaboul à son niveau actuel pour appuyer les élections de l'Assemblée nationale prévues pour l'automne 2005.

Campagne internationale de lutte contre le terrorisme* — Operation *Foundation

L'opération *Foundation* incombe à une équipe de liaison de cinq membres des FC en poste au quartier général du Central Command des États-Unis (CENTCOM) à Tampa, en Floride. Son rôle est de faire connaître les tâches exécutées par le CENTCOM dans le cadre de la campagne antiterroriste internationale. En juillet 2005, les FC ont aussi déployé deux officiers au QG CENTCOM pour servir au Groupe de planification de la coalition, dont un en tant que directeur adjoint.

Campagne internationale de lutte contre le terrorisme* — Opération *Altair

L'opération *Altair* a commencé en janvier 2004, de manière à maintenir la contribution militaire du Canada à la campagne antiterroriste internationale dirigée par les États-Unis (l'opération *Enduring Freedom*), entamée avec l'opération *Apollo* (entre octobre 2001 et octobre 2003). L'opération *Altair* implique des déploiements de navires uniques, et il est entendu que durant certaines périodes, le Canada n'enverra pas de navire de guerre soutenir les opérations de la flotte de la coalition dans le golfe Arabo-Persique.

Campagne internationale de lutte contre le terrorisme — Opération *Archer*

L'opération *Archer* équivaut à l'élément basé en Afghanistan de la participation du Canada à l'opération *Enduring Freedom*. Elle réunit :

- quatre officiers d'état-major canadiens au Quartier général du Commandement des forces multinationales – Afghanistan (QG CFM-A) à Kaboul;
- deux officiers d'état-major canadiens affectés au Quartier général du GFIM 76 à Bagram;
- 14 membres des FC chargés de l'instruction de l'Armée nationale afghane;
- à compter du mois d'août 2005, une équipe de reconstruction provinciale à Kandahar.

Campagne internationale de lutte contre le terrorisme — Opération *Sirius*

Depuis octobre 2001, l'OTAN mène dans le cadre de l'opération *Active Endeavour* des missions visant à dissuader et à perturber les activités terroristes dans la Méditerranée, à défendre les membres de l'OTAN contre les actes terroristes en mer et à manifester sa résolution et son engagement dans la campagne antiterroriste.

L'opération *Sirius*, entamée en octobre 2004, comprenait la Force opérationnelle de Sigonella (65 militaires dotés de deux longs-courriers de reconnaissance CP-140 *Aurora* déployés entre octobre et novembre 2004) et la Force opérationnelle méditerranéenne (le NCSM *Montréal)* déployée de février à mars 2005. Parmi les tâches accomplies par le biais de l'opération *Sirius* durant la période visée par le rapport, mentionnons le contrôle et la surveillance de l'activité en mer, l'arraisonnement de navires et le suivi de contacts d'intérêt.

Secours humanitaires

Aide aux victimes du tsunami — Opération *Structure*

L'opération *Structure* équivaut à la contribution des FC à l'intervention du gouvernement du Canada par suite du tsunami qui a durement frappé l'Océan Indien le 26 décembre 2004. Le Groupe des opérations interarmées des FC (GOI FC) a joué un rôle de premier plan en se chargeant de la reconnaissance interministérielle de la zone du Sri Lanka et de l'Indonésie pour l'opération *Structure* et en conseillant le gouvernement du Canada relativement au mandat opérationnel à confier à l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART). Le GOI FC a également coordonné le déploiement rapide de l'équipe DART, qui a quitté le Canada le 12 janvier 2005 à destination de Colombo, au Sri Lanka. La Force aérienne a fourni des services essentiels de personnel et d'aérotransport pour amener l'équipe DART au Sri Lanka et pour transporter des secours humanitaires en Asie du Sud-Ouest.

Dès son arrivée, l'équipe DART a entamé des opérations humanitaires dans le district d'Ampara. Durant son mandat de 40 jours, le personnel médical a soigné quelque 7 628 patients, pendant que les ingénieurs ont produit environ 3 594 160 litres d'eau potable. L'équipe DART a aussi collaboré au nettoyage et à la remise en état de nombreux hôpitaux, écoles et centres communautaires et aidé au transport de quelque 68 200 personnes qui avaient besoin de franchir un cours d'eau. En mars 2005, la composante terrestre de la DART a été reconstituée et elle est maintenant prête à se redéployer. Dans l'ensemble, 206 membres des FC ont pris part à l'opération *Structure*.

Déploiement du personnel des services de santé

Durant la période visée par le rapport, 420 membres du personnel des services de santé ont été affectés à l'étranger avec l'équipement et les fournitures permettant de soutenir huit opérations, notamment l'Op *Athena*, l'Op *Danaca*, l'Op *Halo* et l'Op *Structure*. Au cours de l'été 2004, des centres chirurgicaux avancés du Groupe des services de santé des Forces canadiennes (GSSFC) ont été déployés en même temps que les opérations *Athena* et *Halo*. Ces engagements ont imposé une lourde tâche au GSSFC, et ils ont été réalisés avec l'aide d'effectifs civils, grâce à des techniques novatrices d'évacuation sanitaire et malgré des restrictions rigoureuses appliquées au déploiement du centre chirurgical avancé dans le cadre de l'opération *Halo*.

Saison des ouragans 2004

L'automne 2004 a été remarquable à cause d'un grand nombre d'ouragans violents qui ont frappé la mer des Caraïbes, dont les ouragans *Frances*, *Ivan*, *Jeanne* et *Karl*. L'étroite surveillance des effets de ces tempêtes par les FC a entraîné une planification de contingence considérable.

Les FC n'ont pas orchestré d'opération formelle dans la zone touchée, mais l'aide des militaires a permis de réunir à Montréal plus de 200 tonnes d'articles donnés, notamment des fournitures médicales, des aliments et des vêtements, et de les expédier à Haïti.

Opérations de vérification du contrôle des armements

Traité sur les forces armées conventionnelles en Europe (FCE) — Opération *Verify*

Les restrictions à l'équipement militaire imposées par le Traité sur les forces armées conventionnelles en Europe (FCE), de même que ses régimes connexes d'information et de vérification, servent de fondement à la stabilité militaire conventionnelle en Europe. La vérification des types et quantités de pièces majeures d'équipement militaire détenues par les 30 États signataires se fait par des échanges réguliers d'information et des inspections fréquentes sur place. Le traité s'applique à la totalité de la masse continentale européenne qu'occupent les signataires, y compris les secteurs de la Fédération de Russie et de la République du Kazakhstan qui se trouvent à l'ouest de l'Oural.

Le Canada a dirigé dans le cadre de l'opération *Verify* deux inspections en Russie et en Ukraine, et des inspecteurs canadiens ont pris part à 14 inspections de contrôle des armements dirigées par d'autres signataires de l'OTAN. Le Canada a participé aux mesures prévues d'enlèvement de ressources militaires russes en République de Moldova, ainsi qu'aux travaux continus visant à extraire de l'équipement militaire russe de la République de Géorgie. Le Canada a aussi pris part aux mesures officielles visant à adapter le Traité FCE à la dynamique actuelle de la sécurité en Europe.

Document de Vienne 1999 — Opération *Question*

Le Document de Vienne est le recueil des mesures de renforcement de la confiance et de la sécurité ratifiées par la totalité des 55 États de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, et applicables à tout le territoire de l'Europe, de la Russie et de l'Asie centrale. Dans le cadre de l'opération *Question*, le Canada est autorisé à procéder à des inspections et des évaluations intrusives afin de vérifier si les signataires se conforment au Document de Vienne, y compris d'observer les nouvelles capacités militaires et les principaux exercices militaires. En 2004, le Canada a réalisé deux inspections en République de Malte et en République du Kazakhstan et une évaluation dans la République d'Arménie, en plus de participer à une inspection dirigée par la Grande-Bretagne en République de Moldova. Des inspecteurs canadiens ont aussi pris part à des visites de renforcement de la confiance et de la sécurité en Grèce et en Autriche.

Accord de paix de Dayton — Opération *Mentor*

L'Accord de paix de Dayton conclu en 1995 a mis fin au conflit entre les trois groupes ethniques de la Bosnie, établi la Bosnie-Herzégovine en tant qu'État unifié et rallié les cinq États de l'ancienne République de Yougoslavie les plus touchés par les conflits dans les Balkans des années 1990 dans un régime de contrôle des armements essentiel au maintien d'une paix stable dans la région. Le Canada détache des officiers désignés auprès des équipes d'inspection des États participants et des équipes d'escorte des États visités. En 2004, le Canada a secondé la République serbe lors de trois inspections séquentielles de la Serbie et du Monténégro, et il a aidé la Croatie à mener à bien une inspection en République serbe.

Traité Ciels ouverts de 1992 — Opérations *Active Skies* et *Passive Skies*

Le Traité *Ciels ouverts* de 1992 est le fruit d'un effort collectif visant à augmenter l'ouverture et la transparence des activités militaires des 22 signataires. Il renforce la paix, la stabilité et la coopération découlant d'autres accords de contrôle des armements, grâce à la reconnaissance aéroportée d'emplacements comme des bases militaires, des ports de mer et des centres industriels. Durant la période visée, le Canada a effectué dans le cadre de l'opération *Active Skies* deux vols de son allocation annuelle au-dessus du territoire de la Fédération de Russie, un vol en collaboration avec les États-Unis au-dessus de l'Ukraine et un vol avec la Hongrie au-dessus de la Croatie. En 2004, dans le cadre de l'opération *Passive Skies*, l'espace aérien du Canada a été ouvert à un vol de la Fédération de Russie. Les FC ont également secondé des appareils d'observation lors de leur passage dans l'espace aérien du Canada en route vers les États-Unis.

Évacuation de citoyens canadiens

Malgré qu'aucun ressortissant canadien vivant à l'étranger n'ait été évacué d'une zone dangereuse durant la période visée par le rapport, le MDN et les FC ont maintenu par des entraînements et des exercices leur aptitude à aider les Canadiens à s'échapper de secteurs menacés par des conflits ou des catastrophes.

Coût des opérations internationales des FC

	DÉPENSES PRÉVUES 2004-2005		DÉPENSES RÉELLES 2004-2005			
Opérations (en millions de dollars)	**Coût total pour le MDN***	**Coût différentiel pour le MDN****	**Coût total pour le MDN***	**Coût différentiel pour le MDN****	**Recettes est. du Trésor – ONU *****	**Recettes est. du MDN – ONU/FMO *****
AFRIQUE						
MINUSIL – Op *Reptile* (Sierra Leone)	0,6	0,2	0,6	0,2	0,0	0,0
IMATT – Op *Sculpture* (Sierra Leone)	4,0	0,4	4,0	0,4	0,0	0,0
MONUC – Op *Crocodile* (Rép. démocratique du Congo)	1,3	0,3	1,3	0,3	0,0	0,0
UNAMIS – Op *Safari* (Soudan)	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
AMIS – Op *Augural* (Addis-Ababa)	0,0	0,0	0,4	0,2	0,0	0,0
Sous-total : Afrique	**5,9**	**0,9**	**6,5**	**1,2**	**0,0**	**0,0**
GOLFE ARABO-PERSIQUE ET ASIE DU SUD-OUEST						
FIAS – Op *Athena* (Kaboul, Afghanistan)	671,0	390,0	578,0	297,0	0,0	0,0
Op *Altair* (Asie du Sud-Ouest)	45,8	20,6	32,1	6,9	0,0	0,0
MANUI – Op *Iolaus* (Iraq)	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
MANUA – Op *Accius* (Kaboul, Afghanistan)	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
DART – Op *Structure* (Sri Lanka)	0,0	0,0	29,4	9,4	0,0	0,0
Sous-total : Golf e Arabo-Persique et Asie du Sud-Ouest	**717,0**	**410,7**	**639,9**	**313,5**	**0,0**	**0,0**
AMÉRIQUE CENTRALE ET CARAÏBES						
FO HAÏTI – Op *Halo*	109,0	50,0	86,8	27,8	0,0	0,0
MINUSTAH – Op *Hamlet* (Haïti)	0,1	0,0	0,1	0,0	(0,9)	0,0
Op *Foundation* (U.S. CENTCOM, Tampa)	0,8	0,4	0,8	0,4	0,0	0,0
Sous-total : Amérique centrale et Caraïbes	**109,9**	**50,4**	**87,7**	**28,2**	**(0,9)**	**0,0**
EUROPE						
SFOR – Op *Palladium* (Bosnie) OTAN	121,6	44,2	122,7	45,3	0,0	0,0
Op *Bronze* (Bosnie)	0,0	0,0	10,1	2,7	0,0	0,0
Op *Sirius* (Sigonella)	0,0	0,0	31,7	1,4	0,0	0,0
Sous-total : Europe	**121,6**	**44,2**	**164,5**	**49,4**	**0,0**	**0,0**
MOYEN-ORIENT						
ONUST – Op *Jade* (Moyen-Orient)	1,5	0,7	0,9	0,1	0,0	0,0
FNUOD – Op *Danaca* (Plateau du Golan)	29,8	8,2	24,5	2,9	(3,4)	(1,0)
FMO – Op *Calumet* (Sinaï) – Op non onusienne	3,0	0,5	2,9	0,9	0,0	(1,0)
UNFICYP – Op *Snowgoose* (Chypre)	0,3	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0
Sous-total : Moyen-Orient	**34,6**	**9,5**	**28,6**	**4,0**	**(3,4)**	**(2,0)**
COÛTS COMMUNS						
Autres****	0,0	0,0	8,4	8,4	0,0	0,0
Sous-total : Coûts communs	**0,0**	**0,0**	**8,4**	**8,4**	**0,0**	**0,0**
MISSIONS TERMINÉES						
Op *Apollo*	0,0	0,0	17,4	17,4	0,0	0,0
Op *Kinetic*	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0	0,0
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	(0,5)
Sous-total : Missions terminées	**0,0**	**0,0**	**17,8**	**17,8**	**0,0**	**(0,5)**
Total : Opérations	**989,0**	**515,7**	**953,4**	**422,5**	**(4,3)**	**(2,5)**

Source : Sous-chef d'état-major de la Défense et sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Remarques

* Le « coût total pour le MDN » est ce que l'opération coûte au MDN. Il comprend la rémunération civile et militaire, la paye et les indemnités du temps supplémentaire, le coût complet des produits pétroliers, des pièces de rechange et des services contractuels de réparation et révision; ainsi que l'amortissement et l'attrition de tout l'équipement.

** Le « coût différentiel pour le MDN » équivaut au coût du MDN qui dépasse les dépenses de personnel et d'équipement que l'on aurait encourues si le déploiement n'avait pas eu lieu. On le dérive du « coût total pour le MDN » en soustrayant les coûts (p. ex., la rémunération, l'amortissement de l'équipement et l'attrition) qui auraient été consacrés aux activités et exercices habituels.

*** Le remboursement des frais en personnel va au Trésor, et le remboursement des frais d'opérations et de maintenance revient au MDN.

**** Les coûts communs étant les dépenses liées à plus d'une mission, ils ne peuvent donc pas être saisis séparément sous une opération précise.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les opérations en cours, consulter le site : http://www.forces.gc.ca/site/operations/current_ops_f.asp.

Conclusion : Exécution des opérations

La Défense a fourni la capacité d'exécuter des opérations de manière efficace au Canada et partout dans le monde, grâce à des forces maritimes, terrestres et aériennes efficaces et professionnelles, soutenues sur la scène internationale et à l'échelle nationale par de nombreux partenaires et organismes. Ce programme de capacités comprend la surveillance et le contrôle du territoire canadien, l'appui d'autres ministères et organismes canadiens, des opérations continentales par l'entremise du NORAD et des opérations internationales réalisées en collaboration avec l'OTAN, l'ONU et des coalitions de pays animés des mêmes esprits. Ces engagements ont permis aux FC d'apporter une précieuse contribution à la préservation des valeurs et des intérêts du Canada.

Mise sur pied des forces

Pour mener à bien les nombreuses opérations et missions que la Défense réalise au Canada et à l'étranger, celle-ci doit être soutenue par des forces maritimes, terrestres et aériennes efficaces, rentables et aptes au combat; un personnel civil professionnel et efficace; et de l'équipement moderne, polyvalent, rentable et capable d'accomplir les tâches de défense qu'on lui confie.

Résultats projetés

Le programme de capacités Mise sur pied des forces a procuré à la Défense le personnel, l'équipement et les structures organisationnelles nécessaires à la réalisation de sa mission, par le biais d'activités comme les suivantes :

- recrutement, entraînement et déploiement de forces aptes au combat;
- recrutement et formation d'effectifs civils;
- respect des seuils de préparation nécessaires à la mise sur pied des forces au moyen d'initiatives de transformation et de modernisation.

Ressources

Mise sur pied des forces : Ressources consommées moins les recettes

	Dépenses réelles 2003–2004	**Dépenses réelles sans le BPIEPC 2003–2004**	**Dépenses prévues 2004-2005**	**Autorisation 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**
Dépenses du Ministère (en milliers de dollars)	1 707 069 $	1 707 069 $	1 992 930 $	1 998 257 $	2 004 806 $
Dépenses en immobilisations (en milliers de dollars) (comprises dans les dépenses du Ministère)	122 096 $	122 096 $	173 691 $	238 938 $	236 611 $
Ressources humaines militaires (ETP)	14 223	14 223	13 466	S.O.	13 265
Ressources humaines civiles (ETP)	3 672	3 672	3 527	S.O.	3 646

Modernisation et transformation des forces

Conception et façonnement des forces

Le contexte de sécurité actuel exige des forces armées professionnelles dûment entraînées, capables de mettre à profit les nouvelles technologies dans le cadre d'opérations interarmées, interorganismes et multinationales. Les dernières technologies offrent des solutions rapides et souples à des défis opérationnels comme le débarquement d'une force à un endroit précis dans une zone de guerre, ou le contrôle du mouvement des réfugiés en situation de crise humanitaire. Les FC ont adopté ces nouvelles technologies et continuent d'investir dans l'instruction et l'équipement des effectifs de la Force régulière et de la Réserve afin que ceux-ci demeurent parmi les soldats, les matelots et les aviateurs les mieux formés et les plus compétents au monde en matière de technologie.

Le processus de transformation implique réunir des systèmes et des structures existants et émergents pour créer des capacités améliorées utiles aux missions, aux rôles et aux tâches de l'avenir. Il mise sur les ressources humaines, la technologie, les modes de fonctionnement et les modes de pensée.

Planification des forces

Durant l'année financière 2004-2005, le gouvernement a entrepris un nouvel examen de ses politiques internationales, ce qui comportait un examen distinct mais complémentaire de la politique de défense.

Durant le processus d'examen, il était particulièrement important pour la Défense d'équilibrer les exigences du service militaire et les besoins des membres des FC et de leurs familles.

La Défense s'est aussi assurée d'avoir la capacité d'apporter une contribution militaire aux efforts internationaux de paix et de sécurité qui font du Canada et du monde des milieux plus sûrs en fournissant aux FC le meilleur équipement possible. À cet égard, le gouvernement a démontré son engagement envers les FC en juillet 2004 lorsqu'il a annoncé la décision de procéder à l'acquisition du nouvel hélicoptère maritime — le CH-148 *Cyclone*.

Voici quelques initiatives, prises durant l'année financière 2004-2005, qui ont favorisé la transformation et la modernisation des FC par le biais de travaux de recherche, d'expérimentation et de simulation.

Groupe d'évaluation et d'essais opérationnels

En 2004-2005, le Groupe d'évaluation et d'essais opérationnels (EEO) a réalisé de nombreux événements d'EEO et essais opérationnels. Il a notamment organisé un EEO avec des sous-marins de la Marine américaine et de la Royal Australian Navy; réalisé une expérience en technologie sans fil pour les équipes d'arraisonnement de navires; et participé au lancement avec réduction des risques du missile évolué *Sea Sparrow*.

Bureau de coordination de l'environnement synthétique maritime

Les membres du personnel du Bureau de coordination de l'environnement synthétique maritime ont travaillé principalement à l'établissement d'une capacité d'environnement synthétique pour le Commandement maritime, par l'intermédiaire du Centre de guerre navale des Forces canadiennes. La plupart des activités étaient centrées sur l'exercice « *War in a Box* » (WIB) qui doit avoir lieu en mars 2006 et sur des conférences prévues pour mai, septembre et janvier 2005. Parmi les autres activités, mentionnons la participation à l'atelier sur la simulation et la modélisation interarmées aux fins du soutien de l'acquisition, des besoins et de l'instruction (JSMARTS), ainsi qu'à la démonstration d'interopérabilité Joint Warrior (JWID), à Ottawa en juin 2004.

Recherche et développement pour la défense Canada

Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC) se consacre à la réalisation de projets efficaces de recherche et d'analyse opérationnelles qui soutiennent le MDN et les FC, et à la mise au point de technologies à l'appui des capacités de défense de l'avenir. Voici quatre bons exemples des travaux de RDDC en 2004-2005 :

1. *Centre de recherche opérationnelle et d'analyse*

Durant la période visée, RDDC a mené à bien des projets de recherche à l'appui des futures capacités de défense et de la sécurité nationale. Le Centre de recherche opérationnelle et d'analyse (CROA) a fourni des services de recherche opérationnelle et d'analyse directement au MDN et aux FC. Il a joué un rôle important dans l'élaboration de documents clés, dont celui intitulé *L'environnement de sécurité de l'avenir 2025*.

Le CROA a achevé une trentaine de projets de recherche en ressources humaines sur les tendances sociales et administratives durant l'année financière 2004-2005. Il en a entrepris 55 autres ayant trait au recrutement des effectifs militaires, à l'élaboration des politiques relatives aux carrières militaires, à l'optimisation de l'apprentissage et du perfectionnement, à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à la promotion de la santé et du mieux-être, au soutien du personnel, au soutien des opérations, à la diversité, à la gestion des ressources humaines civiles et militaires et à la culture de la Défense.

2. *Futurs systèmes de véhicules blindés*

Afin d'évaluer les mérites des technologies de véhicules émergentes et de prédire le rendement humain et l'efficacité au combat, RDDC a mis au point les Futurs systèmes de véhicules blindés (FSVB). Dans le cadre d'essais techniques et tactiques, les FSVB ont permis de comparer le rendement d'un véhicule réel équipé de technologies comme la visualisation immersive, un système radar de véhicule et des capteurs infrarouges à celui d'un véhicule virtuel doté de technologies intégrées semblables. Les FSVB auront un profond impact sur l'Armée, car plusieurs des technologies en démonstration serviront probablement de fondement à la spécification de capacités ou d'exigences.

3. *Modèle de simulation fondé sur les capacités*

À l'appui de la restructuration de la Marine, RDDC a élaboré un modèle de simulation fondé sur les capacités pour aider à cerner le meilleur alliage des capacités des forces maritimes de l'avenir. Le modèle de simulation fondé sur les capacités assigne des plates-formes (comme des navires, sous-marins, aéronefs) à des missions, selon la combinaison qui répond le mieux aux exigences de la mission. Il comprend des obligations d'entretien et des profils de préparation relativement aux plates-formes assignées, ainsi que des exigences relatives à la qualité de vie et à la cadence opérationnelle de l'équipage.

Cette étude mènera à des recommandations en ce qui concerne la composition et la taille de la future flotte, l'ordre des priorités des capacités navales requises, l'affectation de ressources aux opérations et les budgets de maintenance et d'immobilisations à court terme.

4. *Centre d'expérimentation des Forces canadiennes*

Le Centre d'expérimentation des Forces canadiennes (CEFC) a collaboré avec le Centre d'expérimentation de la Force aérienne pour faire l'essai d'un processus d'élaboration et d'expérimentation de concepts (EEC) faisant appel au véhicule aérien sans pilote *Silver Fox*, un « mini-UAV » dont on a fait l'acquisition aux fins d'une collaboration interarmées. Ce processus d'EEC servira de fondement à une mise en service rapide des nouvelles technologies.

Les scientifiques de la Défense qu'emploie RDDC travaillent au CEFC pour soutenir l'EEC interarmées. Dans le cadre des mesures globales prises afin de peaufiner les concepts des opérations réseaucentriques et des opérations basées sur les effets, RDDC a pris part à deux expériences d'envergure : l'Expérience de renseignement, de surveillance et de reconnaissance du littoral de l'Atlantique et l'Expérience multinationale III.

Mise sur pied du personnel militaire

Mise sur pied de forces opérationnelles

Le gouvernement a annoncé dans le discours du Trône de 2004 et lors du dépôt du budget de 2005 que les FC augmenteront leurs effectifs de 5 000 réguliers et de 3 000 réservistes.

Le Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) a réuni une équipe chargée d'examiner toutes les répercussions sur les ressources humaines de la directive énoncée dans le budget de 2005 visant à augmenter les FC de 5 000 réguliers et de 3 000 réservistes et d'élaborer un plan de mise en oeuvre avant l'automne 2005.

Vérification de la disponibilité opérationnelle

Durant l'année financière 2004-2005, le Directeur – Gestion de l'information des ressources humaines a déposé un nouveau rapport de vérification de la disponibilité opérationnelle, qui présente une vue d'ensemble de l'état de préparation des commandements et des groupes jusqu'aux formations subordonnées et aux unités, ainsi que des données précises sur les membres des FC. Le rapport de vérification de la disponibilité opérationnelle procure aux commandants et aux gestionnaires à tous les niveaux les renseignements dont ils ont besoin non seulement pour suivre l'état de préparation de l'ensemble des FC, mais aussi pour assurer que chaque membre de chaque unité des FC est prêt à se déployer en affectation au moment voulu.

Par exemple, l'Armée a réduit ses engagements en août 2004 afin d'atténuer la cadence opérationnelle et de régénérer ses forces opérationnelles. De plus, une fois que l'Armée reprendra la totalité de ses engagements internationaux en février 2006, le groupe-brigade d'avant-garde sera remplacé par deux forces opérationnelles soutenues indéfiniment et une force opérationnelle de contingence, selon le nouvel Énoncé de la politique de défense.

Recrutement et maintien du personnel

Recrutement externe

Le Groupe du recrutement des FC (GRFC) est chargé de recruter des civils dans les FC conformément aux objectifs du Plan annuel de recrutement stratégique. Le tableau qui suit présente le rendement du GRFC en 2004-2005 par rapport aux objectifs de ce plan de recrutement. Le GRFC a amélioré la distribution des groupes professionnels dans les FC, mais certains objectifs de recrutement externes n'ont pas été atteints.

TAUX DE SUCCÈS DU RECRUTEMENT EXTERNE

	Objectif du Plan de recrutement stratégique 2004-2005*	Recrutement réel 2004-2005	Taux de succès
Militaires du rang	3 621	3 469	95,8 %
Officiers	1 001	853	85,2 %
Total	**4 622**	**4 322**	**93,5 %**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

* Selon le Plan de recrutement stratégique, version 20.1

Le Groupe de publicité des Affaires publiques a appuyé directement l'équipe de recrutement des FC. Une foule d'éléments influencent la capacité de recrutement des FC — la publicité n'en est qu'un parmi plusieurs. Dans ce contexte, le respect des objectifs du Plan de recrutement stratégique ne peut à lui seul servir d'indicateur de la réussite d'une campagne de publicité en faveur du recrutement. Néanmoins, en dépit du fait que la publicité en 2004-2005 n'a pas commencé avant la fin de l'année financière à cause d'un moratoire imposé à l'échelle du gouvernement, la campagne en faveur du recrutement a sensiblement aidé le GRFC à atteindre les objectifs du Plan de recrutement. Des points de vue quantitatif et qualitatif, les résultats d'une étude de suivi réalisée en mars 2005 pouvant donner une indication de l'efficacité de la publicité faite en 2004-2005 ne sont pas encore connus et comme la campagne de publicité a été lancée tardivement, il n'y a pas eu d'évaluation post-campagne en 2004-2005.

La Force aérienne a éprouvé des difficultés particulières de recrutement externe à cause d'un certain nombre de facteurs. On a pris diverses mesures afin de redresser la situation. Les objectifs des cours élémentaires de qualification ont été modifiés, c'est-à-dire que certains cours ont été raccourcis et des installations et ressources ont été ajoutées. On a entrepris de mettre à jour les modalités de sélection et d'examiner de nouveaux outils de sélection du personnel, entre autres les normes de sélection.

Recrutement interne

Le GRFC est aussi responsable du recrutement interne, ce qui comprend le reclassement volontaire et obligatoire de membres dûment entraînés des FC. Le reclassement permet aux FC de conserver les précieuses expériences et compétences acquises par les militaires qui ne peuvent pas continuer d'exercer leurs fonctions antérieures mais qui sont encore en bonne forme physique, disposés à servir et aptes à recevoir une formation de recyclage. Cette mesure permet aussi aux FC de combler plusieurs postes pour lesquels il est difficile de trouver des recrues.

Taux de succès du recrutement interne

	Objectif du Plan de recrutement stratégique 2004-2005*	Recrutement réel 2004-2005	Taux de succès
Militaires du rang	685	685	100 %
Officiers	367	441	120,1 %
Total	**1 052**	**1 126**	**107,2 %**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

* Selon le Plan de recrutement stratégique, version 20.1

Initiatives de recrutement et de maintien en poste de militaires

Nouveau groupe professionnel militaire

Dans le cadre du Projet d'analyse, de restructuration et d'adaptation de la structure des groupes professionnels militaires (PARA), on a établi un GPM Parajuridique en vue de mettre en place du personnel de soutien juridique possédant les qualifications requises pour se déployer avec les avocats militaires. Cela permettra de rehausser l'accessibilité, la rentabilité et l'efficacité des services juridiques militaires en matière de consultation et de contentieux.

Effectif qualifié en activité

On a mesuré continuellement l'écart entre le personnel à l'effectif et les besoins en personnel durant la période visée par le rapport. L'effectif qualifié en activité — c'est-à-dire le nombre de membres des FC dûment formés et prêts à exercer leurs tâches fonctionnelles ou professionnelles — a atteint un sommet à 53 651, ou 100,75 p. 100 de l'effectif prévu. L'écart continue de se rétrécir d'année en année depuis 2002–2003, mais la tendance demeure positive. Il est en effet passé d'un taux d'inoccupation de 4,19 p. 100 à un taux de 2,39 p. 100 en 2004-2005 des postes à pourvoir par rapport à l'effectif qualifié en activité pouvant occuper ces postes.

Capacité de déploiement

La capacité de déploiement des membres des FC est essentielle à la disponibilité opérationnelle. Les conditions opérationnelles changent constamment, et les critères de sélection du personnel déployé changent en conséquence. Le meilleur indicateur de la vaste gamme des conditions qui influencent la capacité de déploiement est donc la disponibilité, que l'on calcule en soustrayant le nombre de membres des FC en congé prolongé et en instruction de l'effectif qualifié en activité des FC. La disponibilité moyenne des membres des FC durant l'année financière 2004-2005 s'élevait à 51 902 militaires ou 97,12 p. 100 de l'effectif qualifié en activité. La tendance est positive, car le nombre de militaires accessibles est en hausse par rapport aux 50 959 en 2002–2003.

Attrition réelle relativement aux prévisions

L'attrition prévue de la Force régulière pour 2004-2005 s'élevait à 4 339, et le taux réel d'attrition a atteint 4 132 personnes ou 95,23 p. 100 du taux prévu, et 6,32 p. 100 de l'effectif total. L'attrition de la Force régulière est restée relativement constante depuis les cinq dernières années; elle est passée de 5,35 p. 100, son point le plus bas, en 2003–2004 à son sommet actuel, et le taux moyen se situe à 5,91 p. 100.

Élaboration des politiques relatives aux carrières militaires

En juillet 2004, on a mis en oeuvre une politique, par suite d'un projet sur les modalités de service dans la Force régulière, visant à augmenter à 60 ans l'âge de la retraite obligatoire applicable aux membres de la Force régulière et de la Première réserve.

L'approbation en mars 2005 d'une modification au Règlement sur la pension de retraite des Forces canadiennes définissant le nouvel « engagement de durée intermédiaire » de 25 ans a établi le dernier élément du fondement juridique nécessaire à la mise en oeuvre de la plupart des changements qu'il restait à apporter aux modalités de service dans la Force régulière.

Première réserve

La Force de réserve est essentielle à la doctrine de planification de la mobilisation des FC. Les réservistes procurent aux FC un moyen rentable et éprouvé d'accroître la capacité requise des FC à tous les stades de la mobilisation.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la Réserve, se reporter à la section 5.

Promotion de la diversité et de l'inclusivité

Les centres et les détachements de recrutement des FC ont poursuivi la diversification du recrutement en consacrant 20 années-personnes et 1 million de dollars à des activités visant à attirer des recrues dans les catégories reconnues comme sous-représentées. À l'heure actuelle, il est impossible de faire le suivi de groupes précis autres que celui des femmes, pour lequel des données sont établies au moment de l'enrôlement. Les membres d'autres groupes sous-représentés doivent s'identifier volontairement, ce qui ne permet pas de constituer le groupe visé au complet. Durant l'année financière 2004-2005, les FC ont recruté 1 414 femmes, ce qui équivaut à 15,3 p. 100 de la totalité des recrues.

Publications

Les FC font activement la promotion d'une culture diversifiée, et elles ont élaboré un certain nombre de publications visant à faire mieux comprendre et respecter le caractère multiculturel du Canada. « *Pour mon pays* » a été publié au cours de l'année financière 2004-2005. Les FC continuent de promouvoir le « *Recueil de conseils à l'intention des Forces canadiennes* » auprès de leurs dirigeants et superviseurs pour les sensibiliser aux bienfaits de la diversité au travail et de l'équité en matière d'emploi (EE).

Apprentissage et perfectionnement professionnel des militaires

Formation de qualification et instruction de spécialité

Le Programme de formation et de perfectionnement professionnel des Affaires publiques a offert en 2004-2005 de nouveaux cours et une formation avancée aux officiers des AP ainsi qu'à d'autres clients du MDN et des FC, de manière que tous les communicateurs transmettent les messages du Ministère et sachent réagir en situation de crise. En tant que spécialiste des communications gouvernementales et opérationnelles, l'équipe de formation et de perfectionnement professionnel a favorisé l'établissement de relations avec nos alliés et avec d'autres ministères, de même que créé des occasions d'offrir à ces groupes une formation en affaires publiques.

Le Cabinet du Juge-avocat général (JAG) a donné des cours sur le droit des conflits armés et la justice militaire, afin que les FC sachent faire observer la loi en situation de déploiement. Durant l'année financière 2004-2005, le personnel du JAG a administré 53 cours, ce qui a permis de former 1 675 membres des FC.

Modèle de calcul des coûts de la formation

Un modèle de calcul des coûts a été mis en oeuvre en mars 2005 afin de prévoir avec plus de précision les exigences et les frais de l'instruction individuelle.

Programme d'enrichissement personnel

Une nouvelle série de programmes de remboursement des frais d'étude a été lancée en 2004-2005 à l'intention de la Force régulière et de la Première réserve, par suite d'un examen exhaustif visant la promotion de l'apprentissage continu. Même si les programmes d'études subventionnées à temps plein sont restés inchangés, la part de remboursement des frais d'études du Programme d'enrichissement personnel (PEP) a été remplacée par un Programme de remboursement des frais d'études (à temps partiel) destiné aux militaires de la Régulière, un Programme de remboursement des frais d'études pour les membres de la Première réserve et un Programme de perfectionnement des compétences visant à améliorer les habiletés et l'expérience militaires pour faciliter la transition à l'emploi sur le marché civil après le service militaire. On a introduit les Plans d'apprentissage individuels (PAI) dans le cadre du processus d'approbation et d'orientation. Pour obtenir de plus amples renseignements, voir le site http://www.cda.forces.gc.ca/er/frgraph/home_f.asp.

Centre des études sur la sécurité nationale

L'Académie canadienne de la Défense (ACD) a continué d'examiner la revitalisation d'un Centre d'études sur la sécurité nationale, et elle se penche sur la responsabilité de la sécurité intérieure.

Perfectionnement professionnel et en leadership des militaires de tous grades

Durant la période visée par le rapport, l'Institut de leadership des Forces canadiennes a poursuivi sa vaste gamme d'études dans le domaine du leadership, notamment celles concernant la socialisation des élèves-officiers du CMR, les qualités de chef requises dans les FC et les perspectives en leadership pour l'Armée d'aujourd'hui. L'Institut a également lancé le Projet d'écrits sur le leadership stratégique afin de constituer un recueil proprement canadien de connaissances en leadership opérationnel. Pour consulter les documents de recherche de l'ILFC, il suffit de cliquer sur le lien http://www.cda.forces.gc.ca/cfli/frgraph/research/research_f.asp.

Les manuels de leadership approuvés par le Conseil des Forces armées le 28 avril 2004 ont été intégrés dans le système de manuels et de doctrine des FC concernant le leadership et la profession militaire. *Le leadership dans les Forces canadiennes : Doctrine* et *Le leadership dans les Forces canadiennes : Fondements conceptuels*, publiés par l'Institut de leadership des FC en mars 2005, se trouvent en format PDF à l'adresse suivante : http://www.cda.forces.gc.ca/cfli/frgraph/leadership/leadership_f.asp.

Mise sur pied du personnel civil

Recrutement et maintien des effectifs

Loi sur la modernisation de la fonction publique

L'approbation de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) a transformé les relations de travail et la dotation en personnel. En conséquence, un important virage culturel s'impose en gestion des RH civiles. Par exemple, l'accroissement de la souplesse et de la reddition de comptes dans le système des RH simplifient les tâches d'attirer, d'embaucher et de conserver les effectifs les mieux qualifiés.

Au cours de l'année financière 2004-2005, la Sous-ministre adjointe (Ressources humaines – Civils) [SMA(RH-Civ)] a consacré ses énergies à la formation concernant la LMFP offerte aux praticiens en RH et aux gestionnaires du MDN, dans l'optique de leur transmettre les connaissances, les habiletés et les compétences requises.

Recrutement pour l'avenir

On a lancé au printemps 2003 une campagne pluriannuelle de recrutement visant à combler la pénurie de compétences civiles essentielles à la Défense. Durant la période visée, la stratégie de recrutement de civils était axée sur six groupes d'emploi : systèmes informatiques (CS), génie (EN), manœuvres et hommes de métier (GL), achats et approvisionnements (PG), réparation des navires (SR) et officiers de navire (SO).

En 2004-2005, le SMA(RH-Civ) a élaboré le premier Plan de recrutement stratégique (PRS) à l'intention du personnel de la Défense. On y cerne les questions horizontales et les tendances afin d'aider la Défense à reconnaître les pénuries en fait de compétences essentielles et à formuler des stratégies correctives. Durant cette même période, un Plan des ressources humaines a été élaboré à l'intention du groupe de la direction (EX), et des agents de dotation en personnel ont été chargés de convertir les tâches exécutées par des entrepreneurs en des postes civils de durée indéterminée.

Maintien en poste des effectifs

Des stratégies de maintien en poste ont été appliquées durant la période visée. On a notamment :

- cherché à déterminer les données quantitatives et qualitatives liées aux questions de maintien en poste, dans l'intention d'élaborer une stratégie ministérielle visant à combler les écarts et les lacunes d'ici l'année financière 2005-2006;
- élaboré un Programme pilote de perfectionnement en leadership (PPL) destiné aux groupes de relève pour assurer la planification de la relève aux paliers de direction. On s'attend de lancer le programme pilote durant 2005-2006 et de mettre en oeuvre le PPL complet en mars 2008;
- informé le Comité des ressources humaines civiles (CRHC) des modalités du Programme de gestion du rendement des EX et diffusé aux responsables de niveau 1 des statistiques sur l'équité en matière d'emploi des EX;
- tenu une Conférence des cadres du MDN en novembre 2004. Parmi les sujets abordés, mentionnons les priorités et les orientations d'avenir du MDN, un examen de la gestion des dépenses en fait de services administratifs communs et la modernisation de la gestion.

Faits nouveaux en recrutement et maintien des effectifs

Durant la période visée par le rapport, l'équipe de la SMA(RH-Civ) a :

- élaboré des brochures faisant la promotion de la Défense comme employeur de prédilection pour les civils et distribué ces brochures dans les Centres de recrutement des FC et les salons régionaux de l'emploi;
- effectué une analyse des questions horizontales et des tendances en ce qui concerne les plans des RH des groupes et des commandements;
- déterminé les besoins d'effectifs ponctuels compte tenu du roulement, de la croissance, de la conversion de postes contractuels et des équipes de projet requises;
- approuvé un cadre de mieux-être en tant qu'élément fondamental du maintien de l'effectif civil. Ce cadre présente différents aspects du mieux-être. Les employés qui sont heureux au travail sont plus susceptibles de rester membres de l'organisation, sont plus motivés et se montrent engagés au travail.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui entrera en vigueur en décembre 2005 vise à moderniser le recrutement et la promotion dans la fonction publique du Canada, à redéfinir le « mérite » dans le contexte de la fonction publique fédérale et à établir de nouveaux moyens de recours. En 2004-2005, la Défense s'est préparée à la nouvelle loi en prenant les mesures suivantes :

- consulter les gestionnaires et les syndicats sur un nouveau cadre de dotation en personnel du Ministère;
- élaborer des politiques, lignes directrices et outils nouveaux;
- renforcer le rôle de la planification des ressources humaines dans le processus de dotation;
- veiller à ce que les systèmes de gestion des ressources humaines soient adaptés aux nouvelles exigences législatives.

L'équipe de la SMA(RH-Civ) a également procédé à une analyse d'impact détaillée de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, puis élaboré un plan de mise en oeuvre du projet de la LEFP ainsi que des stratégies de consultation, d'apprentissage et de communication. Le premier atelier de la collectivité des RH a eu lieu en février 2005 pour examiner les exigences en matière de politiques et de lignes directrices.

Diversité et inclusivité

La promotion de la diversité et de l'inclusivité au travail demeure une priorité organisationnelle; en fait, elle est essentielle à la réalisation de la mission de la Défense. La diversité étant une source de solidité et de créativité, elle joue un rôle indispensable dans la modernisation et l'évolution de l'organisation. La Commission canadienne des droits de la personne a confirmé que le MDN respecte maintenant la totalité des 12 exigences réglementaires de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et le Ministère a entamé la mise en oeuvre de ses stratégies postérieures à la conformité.

Classification

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) a publié des directives en vue de la réforme du système de classification en juillet 2004. Le MDN a mené à bien la première phase des changements, et d'autres modifications seront apportées durant l'année financière 2005-2006.

En prévision de la mise à jour des politiques du CT relatives à la classification, un plan d'action pour la réforme de la classification a été élaboré et présenté au Comité de planification et de coordination des ressources humaines civiles en novembre 2004. Le plan d'action comportait la divulgation trimestrielle des reclassifications de postes sur Internet, à compter d'octobre 2004. On peut trouver ces renseignements à l'adresse http://www.forces.gc.ca/hr-civ/frgraph/ReclassBD_f.asp.

Descriptions de travail

Durant la période visée, le groupe de la SMA(RH-Civ) a élaboré 63 descriptions de travail génériques et commencé à examiner les questions de gouvernance, les pratiques en classification et le virage culturel qui sont nécessaires à l'emploi généralisé de postes génériques au MDN. Pour élaborer des descriptions génériques, la SMA(RH-Civ) se base sur un vaste répertoire de descriptions de travail établies en vue de l'adoption de la norme générale de classification (NGC). Une trousse d'information en direct a aussi été élaborée à l'intention des gestionnaires qui feront partie de comités de classification.

Stages et apprentissage

Conformément à l'initiative visant à renforcer la fonction d'élaboration des politiques dans l'ensemble du gouvernement, le Groupe des politiques vise à faire en sorte que le Ministère maintienne un cadre d'agents de politiques qualifiés et chevronnés. Dans cette optique, il administre le Programme de recrutement des agents de politiques, permettant d'embaucher des personnes compétentes détenant à tout le moins une maîtrise dans le domaine des politiques ou dans des secteurs liés à la défense. Ce programme de stage, lancé en 1987 à titre de programme spécial d'une durée de deux ans, est devenu un fructueux exercice quinquennal de recrutement et de perfectionnement pour les agents des politiques.

Afin qu'ils acquièrent une expérience diversifiée, les stagiaires sont affectés à différentes fonctions pendant 12 mois aussi bien dans le Groupe des politiques qu'à l'extérieur du groupe. L'intérêt à l'égard du programme augmente sans cesse au MDN. En plus du Groupe des politiques, les stagiaires ont été affectés aux affaires publiques, à l'infrastructure et l'environnement, à l'état-major des Forces maritimes et aux organisations du VCEMD et du SCEMD.

Par ailleurs, huit analyses de rentabilisation ont été présentées afin d'établir ou de prolonger des programmes de stages, ou encore de constituer des plans de relève dans des groupes professionnels en proie à une forte attrition, comme ceux des systèmes informatiques (SC), des pompiers (FR), des manœuvres et hommes de métier (GL), du génie (EN), du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes (HP), des officiers de navire (SO) et de la réparation des navires (SR). Par exemple, le Commandement maritime organise des programmes de stages en partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, les ministères provinciaux de l'emploi, ainsi que des collèges et universités. Malgré ces efforts, il reste des pénuries de personnel dans certains groupes opérationnels et groupes de soutien essentiels, en particulier les catégories SO, SC et EN, attribuables aux exigences techniques du travail de la défense et à la vive concurrence exercée par le secteur privé dans les métiers de construction.

L'évaluation fonctionnelle que la SMA(RH-Civ) a terminée en janvier 2005 concernant les plans des RH dans les postes cadres a fait ressortir des préoccupations relatives à notre priorité organisationnelle visant à harmoniser les processus de renouvellement des effectifs afin de mieux répondre aux besoins du Ministère et des FC. En conséquence, une recommandation vise le financement d'une étude des programmes de stages de tous les groupes/commandements afin de cerner les pratiques exemplaires, de relever les écarts et les synergies possibles, ainsi que de recommander des mesures prioritaires. Cette étude aura lieu durant l'année financière 2005-2006.

Apprentissage et perfectionnement professionnel des civils

La Défense a favorisé une culture d'apprentissage en approuvant la Politique sur l'apprentissage et le perfectionnement continus du personnel civil et en adoptant le Plan d'apprentissage personnel. On a approuvé en principe le système de gestion de l'apprentissage/réseau de centres d'apprentissage et de carrière (RCAC) et le cadre d'apprentissage et de perfectionnement professionnel destiné aux civils du MDN. Le Ministère a également remis 15 bourses d'études à des membres du personnel civil.

Mesure du rendement dans le groupe SMA(RH-Civ)

La mesure du rendement dans le groupe SMA(RH-Civ) était surtout axée sur l'objectif stratégique de fournir des services efficaces en temps opportun. Dans cette optique, on a élaboré des rapports réguliers concernant les délais et le volume pour ce qui est de la dotation en personnel, de la classification et des activités de relations de travail, pour fins d'examens de gestion et de mesures correctives. La première enquête sur la satisfaction de la clientèle a été administrée au cours de l'année financière, et les résultats ont été intégrés au cadre de mesure du rendement. Cette enquête a donné une vue d'ensemble de la satisfaction des clients à l'égard des divers services en RH. Dix des onze services des RH ont fait l'objet d'un taux de satisfaction de 70 p. 100 ou plus. Somme toute, les résultats étaient très favorables.

Apprentissage civilo-militaire

Réseau d'apprentissage de la Défense

Le projet du Réseau d'apprentissage de la Défense (RAD) a continué de bâtir l'infrastructure nécessaire à l'auto-apprentissage par ordinateur dans les établissements de la Défense un peu partout au Canada grâce aux systèmes d'information du Ministère, et par l'entremise d'Internet à l'apprentissage des militaires en déploiement, où qu'ils se trouvent et quel que soit leur horaire de service. Le projet du RAD soutient directement l'initiative du Gouvernement en direct du Conseil du Trésor et l'orientation du gouvernement du Canada visant à mieux exploiter la technologie.

Le réseau des seize Centres d'apprentissage et de carrière établi dans les grands centres du Canada a fourni divers services d'apprentissage, de formation et d'avancement professionnel aux effectifs militaires et aux civils du MDN. Le projet RAD a acquis une renommée internationale[6] grâce à ses travaux relatifs aux normes de téléapprentissage et à la mise en oeuvre d'un des trois laboratoires évolués d'apprentissage à distance au monde, situé à Ottawa. Ce laboratoire fournit principalement du soutien aux concepteurs de didacticiels et de matériel pédagogique du MDN et des FC par le biais de travaux de recherche et de développement, d'essais, d'évaluations et de démonstrations de matériel, de logiciels et d'outils pédagogiques. En conséquence, le MDN est reconnu parmi les principaux utilisateurs du téléapprentissage à l'échelle mondiale et le projet a servi un nombre croissant de participants raccordés au Système de gestion de l'apprentissage.

---

[6] « Certificat d'appréciation » du Directeur – État de préparation et instruction, Bureau du Secrétaire à la Défense des États-Unis

Formation stratégique et expérimentation

Centre canadien d'entraînement aux manœuvres

L'établissement du Centre canadien d'entraînement aux manœuvres (CCEM) est la pierre angulaire de la transformation de l'Armée de terre. Le CCEM procurera aux FC une installation d'instruction collective « force contre force » de calibre mondial, qui préparera les unités tactiques autonomes à fonctionner, à survivre, à combattre et à vaincre dans le nouveau contexte mondial de sécurité. Durant la période visée, on a commencé à établir le CCEM, ce qui se fera en deux étapes : la capacité opérationnelle initiale, prévue pour avril 2006, et la capacité opérationnelle finale, qui sera intégrée graduellement à l'instruction au fur et à mesure de la mise en service des nouvelles capacités.

Exercices d'entraînement et expérimentation

Le centre de Recherche et Développement pour la défense Canada (RDDC) a collaboré à *Unified Defence 2004*, un exercice d'envergure du Commandement de l'Amérique du Nord qui a réuni à Colorado Springs des participants militaires et civils. Le scénario comprenait de nombreux événements de sécurité publique et d'intervention militaire, y compris la détonation nucléaire, des catastrophes naturelles et le déclenchement d'épidémies, nécessitant une collaboration et une consultation étroites entre les gouvernements des nations participantes et entre les ministères et organismes de chaque pays. Ce genre de collaboration repose sur des partenariats stratégiques et fait appel aux nombreuses options de planification et d'instruction élaborées dans le cadre du Plan d'instruction collective stratégique.

RDDC a participé à la démonstration de simulation de l'Organisation pour la recherche et la technologie (RTO) de l'OTAN intitulée « First WAVE » (ou « *Warfighter Alliance in a Virtual Environment* »). Cette démonstration de nouvelles capacités d'instruction fondée sur la simulation évoluée constituait l'activité la plus vaste et la plus complexe jamais entreprise par la RTO : la simulation en réseau et en temps réel d'opérations aériennes combinées. Elle a réuni des effectifs, des simulateurs et des systèmes du Canada, de la France, de l'Allemagne, de l'Italie, des Pays-Bas, du Royaume-Uni et des États-Unis. La démonstration a prouvé que la simulation répartie pourrait contribuer sensiblement à la transformation et apporter des améliorations notables à l'instruction à l'échelle nationale.

Recherches et études techniques

Le centre de recherches Suffield de RDDC a fait l'acquisition d'une nouvelle installation CB^{plus} qui procure une capacité scientifique et technique d'avant-garde pour la protection chimique/biologique en enceinte d'exposition. La nouvelle installation permet aux scientifiques de faire des recherches et des études techniques en science des matériaux et sur le rendement des systèmes de protection personnelle des militaires et des premiers intervenants utilisés contre des agents chimiques et biologiques toxiques. Elle sert également de plate-forme pour la recherche sur des systèmes de détection et d'identification chimiques et biologiques, ainsi que pour la définition de protocoles de contre-mesures médicales.

Prestation d'équipement

L'équipement est un aspect vital de la transformation. La Défense doit se tenir au fait de l'évolution technologique, c'est-à-dire allier l'équipement en sa possession avec les systèmes émergents tout en assurant l'interopérabilité avec les États-Unis et ses autres partenaires de coalition.

Les projets qui suivent sont considérés comme des priorités pour l'année financière 2004-2005.

Projet d'hélicoptères maritimes

Ce projet vise à remplacer l'appareil CH-124 Sea King par une flotte de 28 nouveaux hélicoptères maritimes CH-148 *Cyclone* tout équipés, intégrés à un contrat de soutien en service à long terme, et à modifier les navires de classe *Halifax* afin d'accommoder les nouveaux hélicoptères maritimes. Ce remplacement comblera les lacunes opérationnelles des CH-124 actuels, éliminera les difficultés de soutenabilité des cellules plus anciennes et fournira une flotte suffisante d'hélicoptères maritimes polyvalents pour mener à bien les opérations du XXI^{e} siècle.

Par suite d'un rigoureux processus d'évaluation, le gouvernement du Canada a annoncé, le 23 juillet 2004, le choix de l'appareil H92 proposé par Sikorsky International Operations Inc. Les marchés d'acquisition et de soutien en service de l'hélicoptère maritime ont été octroyés le 22 novembre 2004.

Système de canon mobile

Le Projet de système de canon mobile (SCM) permettra la livraison de 66 véhicules blindés de combat et le soutien logistique intégré. Ces véhicules seront complètement améliorés et n'exigeront que des modifications minimes pour recevoir l'équipement canadien. Les échéances du projet sont conçues pour coïncider avec le calendrier de développement et de production du système *Stryker* de l'Armée américaine pour assurer des économies d'échelle lors de la fabrication des véhicules et de leurs pièces de rechange. Le Projet SCM a entamé le stade de la définition, et les travaux ont été axés sur l'obtention de l'approbation définitive du Conseil du Trésor d'ici décembre 2005.

Véhicule logistique moyen

Un élément fondamental de la transformation de l'Armée de terre, le Projet de véhicule logistique moyen (VLM) comporte le remplacement du véhicule logistique moyen à roues (VLMR) par un nouveau camion en deux versions : un modèle militaire réglementaire destiné aux unités opérationnelles (on en fournira 1 500) et un modèle de type commercial « militarisé » destiné à l'instruction de la Réserve au Canada (on en fournira 800). Le projet implique aussi l'acquisition de 1 000 trousses spéciales d'équipement de véhicule permettant de convertir les VLM de n'importe quel type de base à des fonctions de soutien (p. ex., une clinique dentaire « conteneurisée ») et 300 remorques-conteneurs. Le Projet VLM entamera sous peu le stade de la définition.

Véhicule à effets multimission

Un élément clé de la transformation de l'Armée de terre consiste à réunir le Système de canon mobile (SCM), le VBL TOW sous blindage et le véhicule à effets multimission (VEMM) en un système de tir direct. Dans ce système, le projet VEMM transformera le Système d'arme antichar et antiaérien (ADATS) actuel, de manière à en rehausser la capacité de tir direct en fournissant le moyen d'engager des cibles au-delà de la portée visuelle. Il permettra des tirs directs de précision dans un rayon maximal de huit kilomètres, tout en maintenant une défense basée au sol contre les aéronefs et les hélicoptères. L'analyse des options a été achevée durant la période d'évaluation, et la définition du projet VEMM devrait commencer au milieu de 2005. La mise en service du premier des 33 VEMM est prévue pour 2009.

Carénage prolongé du NCSM *Chicoutimi*

Le NCSM *Chicoutimi* sera réparé durant une période en cale sèche prolongée afin de corriger les carences attribuables à l'incendie tragique survenu à bord du sous-marin en octobre 2004. On y apportera en même temps les modifications de canadianisation et les autres changements techniques prévus pour les quatre navires de la classe *Victoria* de manière à en augmenter les capacités et la disponibilité.

Navire de soutien interarmées

L'objectif premier du projet de navire de soutien interarmées (NSI) est de faire en sorte que la Marine canadienne maintienne le soutien logistique de son groupe opérationnel naval, tout en veillant à ce que les FC disposent d'une capacité suffisante de transport maritime stratégique pour pouvoir déployer et soutenir des opérations conformes aux politiques gouvernementales et pour rehausser la capacité du Canada d'exercer le commandement et le contrôle unifiés des forces à terre. Le projet a été approuvé par le Conseil du Trésor le 24 novembre 2004 et a entamé le stade de la définition. Une lettre d'intérêt a été envoyée en février 2005 pour inviter l'industrie à former des équipes et à manifester son intérêt pour le projet. Une demande de propositions sera publiée à l'automne 2005, en vue de l'attribution de deux contrats de définition au milieu de 2006. On s'attend que le projet soit prêt à recevoir l'approbation définitive au milieu de 2008.

Soutien spatial conjoint

Le Projet de soutien spatial conjoint (PSSC) vise à mettre en oeuvre la capacité d'accéder à des données spatiales sur le théâtre. Le PSSC a procédé à une vaste analyse des intervenants avec l'aide des gestionnaires supérieurs, de façon à recueillir de l'information qui permettra au Bureau de projet d'offrir des capacités modernes, polyvalentes et rentables. On a établi des groupes de travail formés de gestionnaires supérieurs afin de préciser les exigences. Les capacités du PSSC (soutien de la surveillance/reconnaissance, connaissance de la situation spatiale et soutien du système mondial de localisation) sont des ressources reconnues permettant d'accomplir les tâches de défense, comme on l'a démontré durant les opérations *Athena* et *Safari*.

Réseau de radars haute fréquence à ondes de surface (HFSWR)

Le projet de réseau HFSWR vise à constituer un réseau d'emplacements radars haute fréquence à ondes de surface pouvant détecter, localiser et suivre des navires en temps quasi-réel dans certaines parties des voies d'accès canadiennes de l'Atlantique et du Pacifique. Cette capacité augmentera sensiblement la connaissance du domaine maritime et l'aptitude des FC à surveiller les eaux territoriales du Canada, à surveiller les activités de pêche au large, à faire obstacle à la contrebande maritime et à soutenir des mesures antipollution en mer. Le projet a obtenu l'approbation définitive du CGP en mai 2004, et l'approbation du Conseil du Trésor est retardée en attendant la conclusion d'une étude d'Industrie Canada concernant l'attribution de fréquences.

Avions de recherche et de sauvetage

Le Projet d'avion de recherche et de sauvetage (ASAR) vise à faire l'acquisition de 15 multimoteurs de type commercial pour remplacer les appareils CC-115 *Buffalo* et CC-130 *Hercules* remontant aux années 1960 qu'utilisent encore les escadrons SAR. L'avion SAR ayant été relevé parmi les trois principaux besoins d'acquisition des FC, il est devenu prioritaire dans le budget de 2004. La définition et l'achèvement d'une stratégie d'achat n'ont pas été des tâches faciles, et la question est en voie d'être réglée par le MDN, TPSGC et Industrie Canada.

Modernisation progressive du CF-18 *Hornet*

Le Projet de modernisation progressive du CF-18 *Hornet* avance et la livraison d'appareils CF-18 modernisés se poursuit. Les difficultés d'intégration et de conformité sont gérées soigneusement avec l'entrepreneur de façon à ne pas retarder le calendrier.

Modernisation progressive du CP-140 *Aurora*

Le Projet de modernisation progressive du CP-140 *Aurora* (IMP) se poursuit selon le plan établi, malgré les défis d'intégration et de conformité et les risques que l'on gère prudemment avec l'entrepreneur de façon à respecter le calendrier. Le groupe IMP à Halifax (N.-É.) a souligné le dernier appareil à subir les modifications du bloc 1. Un contrat a par ailleurs été signé à l'automne 2004 en vue de l'intégration d'une capacité électro-optique infrarouge autonome provisoire qui procurera des images ultramodernes longtemps avant la mise en oeuvre prévue à l'origine pour 2008–2009. Un prototype a été soumis à des essais concluants et la fabrication a commencé.

Centre de fusion de l'information et du renseignement interarmées (CFIRI)

Le projet CFIRI a atteint une capacité opérationnelle initiale, ce qui permet d'élaborer des processus, des procédures et une connectivité entre les différents silos d'information.

Guerre de navigation

Le programme de guerre de navigation (NAVWAR) a pour objectifs de protéger l'utilisation amie du signal du système mondial de localisation (GPS), de maintenir l'interopérabilité avec les alliés et de refuser l'emploi du Système mondial de satellites de navigation par les adversaires. Le programme a évolué en collaboration étroite avec l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis, suite à un protocole d'entente NAVWAR conclu entre quatre parties sous la direction des États-Unis.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces projets et d'autres grands projets de l'État, on peut visiter le site http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/intro_f.asp.

Autres initiatives de modernisation

Le Groupe des matériels a continué d'élaborer des contrats de gestion optimisée des systèmes d'armes (GOSA) visant les flottes de CC-130 *Hercules*, CF-18 *Hornet*, CP-140 *Aurora* et CH-146 *Griffon*. Un contrat de GOSA réunit plusieurs contrats de soutien en service sous une entente principale axée sur le rendement à long terme, ce qui permet de réduire les frais d'administration et d'encourager l'entrepreneur à offrir de meilleurs services de soutien.

Le Groupe des matériels a aussi continué d'appliquer le concept de l'offre à commandes avec succès aux fins de la gestion du cycle de vie. Le Programme d'offres à commandes à long terme (OCLT) relatif au matériel mobile de soutien permet de réduire les délais d'acquisition et d'épargner des frais. Par exemple, des ministères du gouvernement ont réalisé des économies d'échelle en réunissant leurs achats de véhicules, notamment des véhicules commerciaux standard, des véhicules commerciaux militarisés et des véhicules personnalisés tels les ambulances et le camion utilitaire moyen.

On a aussi établi un Programme d'offres à commandes relatif à la réparation et la révision du matériel mobile de soutien, en mettant l'accent sur la remise en état des flottes opérationnelles. Parmi les avantages que cela procure, mentionnons une normalisation et une fiabilité accrues. L'OCLT en vue de l'équipement essentiel d'entretien des pistes d'aérodrome en est un exemple. La valeur estimative combinée du programme actuel d'OCLT, y compris la remise à neuf par la réparation et révision, s'élève à quelque 157,1 millions de dollars.

La Défense a renforcé et maintenu ses alliances importantes avec les secteurs public et privé sur la scène nationale et internationale en vue de la prestation de services complets d'acquisition de matériel. À noter :

- le renforcement des relations entre les ministères de la Défense du Canada (MDN) et des États-Unis (DoD) grâce à une participation active à la Conférence des directeurs nationaux des armements, à la North American Technology and Industrial Base Organization (NATIBO), au Comité de gestion de la coopération en matière d'armements et aux échanges bilatéraux avec le Sous-secrétaire à la Défense (Acquisition, technologie et logistique);
- le lancement du Programme canado-américain d'essai et d'évaluation (CANUSTEP) – Sept accords du programme CANUSTEP ont été entamés durant l'année financière 2004-2005, et une modification à un accord du programme a été signée pour une valeur globale estimative de 1,97 million de dollars américains. Cela équivaut à un évitement de coûts d'environ 591 000 $US. Durant la même période, on a conclu deux accords d'essai et d'évaluation du programme CANUSTEP d'une valeur de 1,23 million de dollars américains;
- le lancement de trois projets d'amélioration de l'avion d'attaque interarmées (JSF) de concert avec Industrie Canada et l'identification de 330 débouchés pour l'industrie canadienne. Les entreprises canadiennes ont décroché 147 contrats, dont la valeur durant la conception et le développement des systèmes s'élève à 131 millions de dollars américains;
- la signature de 760 documents contractuels d'une valeur totale de 47,5 millions de dollars avec des entreprises autochtones, ce qui dépasse de 27,58 millions l'objectif fixé à 20 millions de dollars pour les MDN/FC durant l'année civile 2004. Les contrats octroyés visent des services d'enlèvement de matières dangereuses, de l'équipement de plongée, la surveillance des ours polaires, des vols nolisés, l'entraînement en milieu naturel et des services professionnels en informatique, entre autres.

Gestion du cycle de vie et disponibilité de l'équipement

Élimination des véhicules excédentaires

La Défense a pris les devants de la collectivité fédérale de gestion du parc automobile pour ce qui est de l'élimination des véhicules excédentaires. Elle joue en effet un rôle clé auprès des comités interministériels chargés des aliénations et en ce qui concerne l'établissement des exigences et des critères d'évaluation des soumissions. Ces travaux ont mené à l'acceptation en 2004 d'une nouvelle Offre à commandes principale et nationale (OCPN) venant d'un consortium de fournisseurs de services indépendants du Canada appelé le groupe ICAN. Grâce à une communication efficace avec les clients et les fournisseurs de services et à la mise en place de processus et d'outils d'avant-garde dans l'industrie, on a augmenté sensiblement les recettes tirées de la vente de véhicules. Le réinvestissement de ces sommes dans les parcs de la Défense et la réduction en conséquence des frais d'entretien et du cycle de vie ont rehaussé les normes de gestion du parc automobile et profité à l'ensemble du gouvernement fédéral.

Conclusion : Mise sur pied des forces

Pour accomplir la mission de la Défense, il faudra absolument avoir la capacité de recruter, de former et de maintenir en poste le personnel et faire en sorte que la culture de la Défense corresponde aux valeurs et aux attentes de la population canadienne. Par ailleurs, les capacités de cerner les besoins d'équipement et de mettre au point, de tester et d'acquérir le matériel voulu sont tout aussi indispensables. Les activités relevant du programme de capacités « Mise sur pied des forces » témoignent de l'importance accordée à la mise en place d'une Équipe de la Défense civile et militaire qui soit professionnelle, efficace et renouvelable.

Soutien des forces

Le programme de capacités « Soutien des forces » est essentiel à notre aptitude à déployer des forces militaires au Canada et à l'étranger. Dans cette optique, la Défense doit pouvoir soutenir l'effectif, l'équipement et l'infrastructure nécessaire à l'exécution de tâches et de missions opérationnelles, ainsi que répondre aux besoins opérationnels.

Résultats prévus

Parmi nos priorités en matière de soutien des FC, mentionnons le personnel, l'entretien et la réparation de l'équipement, le soutien logistique des opérations et l'infrastructure nécessaire à la réalisation d'opérations militaires. Sont compris également la santé et le mieux-être des membres des FC et le mieux-être des employés.

Ressources

Soutien des forces : – Ressources consommées moins les recettes					
	Dépenses réelles 2003–2004	**Dépenses réelles sans le BPIEPC 2003–2004**	**Dépenses prévues 2004-2005**	**Autorisation 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**
Dépenses du Ministère (en milliers de dollars)	4 796 422 $	4 796 422 $	5 375 654 $	5 431 629 $	5 274 166 $
Dépenses en immobilisations (en milliers de dollars) (comprises dans les dépenses du Ministère)	494 605 $	494 605 $	721 539 $	531 123 $	508 670 $
Ressources humaines militaires (ETP)	22 316	22 316	23 134	S.O	23 184
Ressources humaines civiles (ETP)	13 790	13 790	13 245	S.O	13 785

Ressources allouées à la gestion des programmes

Les ressources humaines demeurent la plus grande force du MDN et des FC, et elles en constituent la ressource la plus précieuse. La Défense doit veiller à ce que les membres des FC et leurs familles jouissent de la qualité de vie qu'ils méritent. Elle doit aussi assurer le mieux-être du personnel civil qui apporte un soutien précieux aux opérations militaires.

Promotion du mieux-être et de la santé des militaires

Les FC ont pris l'engagement de fournir les capacités nécessaires à l'évaluation, au soutien et à l'amélioration de la santé de leur personnel et de la qualité de vie des effectifs de la défense ainsi que des membres des familles des militaires.

Les FC reconnaissent que les processus d'examen prédéploiement et les mesures de réintégration postdéploiement permettent aux soldats, aux matelots, aux membres de la force aérienne et à leurs familles de relever les défis personnels et professionnels que posent les opérations internationales. La nouvelle politique relative à la présélection et à la réintégration, publiée sous forme du message CANFORGEN 112/04 en août 2004, a établi un processus de présélection en deux étapes et précisé le processus de réintégration en quatre étapes.

En 2001, les FC ont entamé l'étude sur les dimensions humaines des déploiements afin de comprendre les effets de la cadence opérationnelle (PERSTEMPO)[7] sur les membres des FC et leurs familles. En 2004, on a fait l'analyse des résultats préliminaires de cette étude, et ceux-ci ont servi de fondement à l'élaboration d'une nouvelle politique.

Services de santé

On a procédé à une enquête sur la santé et les habitudes de vie afin de recueillir des données sur l'état de santé des membres des FC et sur d'autres questions liées au mode de vie comme la satisfaction au travail, la consommation de tabac, d'alcool ou d'autres substances et l'activité physique. L'analyse des données se poursuit, et les résultats sont attendus au cours de l'été 2005.

Pour la première fois depuis quatre ans, le pourcentage de membres des FC ayant besoin de congés de maladie prolongés (plus de 90 jours) a diminué, tout comme le taux d'augmentation des congés de maladie utilisés, tel le nombre de jours par membre des FC et le pourcentage d'années-personnes perdues. Le pourcentage de congés de maladie (45 p. 100) attribuables à des problèmes de santé mentale est supérieur à toutes les autres causes — la dépression étant le plus diagnostic le plus courant parmi les membres des FC ayant besoin d'un congé de maladie attribuable à un trouble de santé mentale.

Initiatives en services de santé

Les FC ont mis en oeuvre différentes initiatives afin d'améliorer la continuité des soins, d'élargir l'accès aux services et d'assurer la normalisation :

- mise en oeuvre de l'Initiative de renouvellement des soins primaires, c'est-à-dire l'adoption de pratiques de collaboration et la prestation de services par des équipes de professionnels informées des besoins des individus et des unités;
- établissement du Programme de maintien des compétences cliniques à l'intention des techniciens médicaux, permettant d'assurer la mise à jour de leurs compétences;
- amélioration de l'accès aux services de santé mentale et normalisation de l'évaluation, du diagnostic et du traitement précoces des troubles les plus courants de santé mentale.

On a maintenu l'étroite collaboration avec Anciens combattants Canada (ACC) afin d'assurer que les attentes des membres des FC concernant la transition des services après leur libération soient comblées. ACC a également fourni des services régionaux d'aiguillage pour aider à évaluer les personnes souffrant de blessures graves attribuables au stress des opérations.

Système d'information sur la santé des Forces canadiennes

Le Système d'information sur la santé des Forces canadiennes (SISFC) a entamé au mois de décembre 2004 la deuxième étape d'un projet en trois volets. Cette deuxième étape permettra aux fournisseurs autorisés des FC d'avoir accès à partir de n'importe quel emplacement aux renseignements sur l'état de santé des membres des FC, à l'aide du Réseau étendu de la Défense (RED). En plus d'offrir des ressources électroniques centralisées de rendez-vous et d'inscription des patients, de nouvelles applications cliniques à l'appui de la prestation des services de santé seront mises à l'essai et adoptées, notamment l'examen de résultats de laboratoire et de radiologie ou de l'utilisation des médicaments à l'intention des médecins.

---

[7] Le PERSTEMPO équivaut à la somme des exigences du service militaire imposées aux membres des Forces canadiennes, par exemple les périodes d'absence du foyer aux fins de l'instruction, des déploiements et des nécessités du service.

Programme de gestion des relations avec la clientèle

L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) a mis en oeuvre un Programme de gestion des relations avec la clientèle visant à adoucir la transition des militaires et de leurs familles lors d'une affectation, ainsi qu'à simplifier les formalités administratives et le versement des droits applicables à tous les utilisateurs autorisés des installations relevant des fonds non publics (FNP).

Services financiers du Régime d'assurance-revenu militaire

Le programme des Services financiers du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) a mis en œuvre les dispositions du projet de loi C-44 visant à indemniser les militaires blessés durant leur service.

Rx2000

Le projet *Rx2000* a permis de poursuivre la réalisation d'un certain nombre d'initiatives, groupées en quatre secteurs d'activités : la continuité des soins, le cadre de responsabilisation, la protection de la santé et le réseau de ressources humaines. Dans le cadre de l'établissement d'une structure de services de santé assurant la continuité des soins, le projet *Rx2000* a veillé à l'agrément des cliniques d'Ottawa et de Saint-Jean/Longue-Pointe par le Conseil canadien d'agrément des services de santé.

On a poursuivi la mise en oeuvre d'une structure de responsabilisation par l'établissement à titre d'essai dans quatre cliniques d'un cadre de mesure du rendement adapté faisant appel à une fiche d'évaluation équilibrée, par des travaux importants relatifs à la gouvernance des services de santé des Forces canadiennes et par la validation de la structure du quartier général de niveau intermédiaire.

Le projet visant à établir des programmes de protection de la santé a porté ses fruits en 2004-2005, car tous les produits attendus de cette initiative ont été achevés. On a notamment constitué trois équipes d'évaluation des situations dangereuses pour la santé pouvant se déployer n'importe où dans le monde pour effectuer des analyses de l'air, de l'eau et du sol. On a également mis en place des ressources exhaustives de promotion de la santé à l'échelle nationale et des ressources améliorées en médecine du travail et en médecine de l'environnement.

Enfin, le projet *Rx 2000* a permis d'établir un réseau de ressources humaines assurant la viabilité des services de santé des FC. L'Association médicale canadienne (AMC) a accordé un agrément de deux ans à l'École du Service de santé des Forces canadiennes/l'École du Service dentaire des Forces canadiennes au titre de son programme de formation des adjoints au médecin.

Dans le cadre du projet, on a continué de recruter des cliniciens à titre de membres de la Première réserve des services de santé ; d'améliorer et de fusionner la formation du personnel de la Réserve et de la Force régulière; de rehausser les exigences imposées aux réservistes en fait de formation; d'établir un centre de simulation pour la formation en médecine à Valcartier; et d'accentuer le recrutement et le maintien en poste de cliniciens militaires et civils.

Qualité de vie

La Défense tient à fournir aux membres des FC une excellente qualité de vie au travail, à domicile et sur le théâtre opérationnel. Un élément prépondérant de cette qualité de vie est la prestation de services économiques de logement aux membres des FC et à leurs familles.

On a promulgué des normes d'aménagement fonctionnel applicables aux installations résidentielles et aux lieux d'instruction. L'Armée de terre est restée apte à soutenir son personnel en garnison, comme en témoignent les données de l'Indice de service dans les bases (ISB) selon lequel 78 p. 100 environ des normes souhaitées par le VCEMD ont été atteintes. Il reste cependant des problèmes à régler en ce qui concerne l'entretien des immeubles et des installations, car les infrastructures prennent de l'âge et la demande de maintenance augmente.

Les FC ont également assuré la qualité de vie du personnel de la défense et de leurs familles par le biais des différentes initiatives ci-après :

- Les FC ont collaboré étroitement avec Anciens combattants Canada à l'harmonisation de programmes qui aident les militaires et leurs familles à faire la transition à la vie civile. Les FC ont aussi beaucoup collaboré à l'élaboration de la législation concernant la Charte des anciens combattants (projet de loi C-45) adoptée par le gouvernement du Canada. Cette nouvelle charte, qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2006, renferme les changements les plus significatifs apportés aux indemnités et aux services accordés aux anciens combattants depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Les FC ont maintenu la Ligne d'information sur les missions, un service téléphonique bilingue, sans frais, offert 24 heures sur 24 aux familles des militaires canadiens affectés à des opérations hors du Canada. Durant l'année financière 2004-2005, on a recensé plus de 35 000 appels et le personnel de la Ligne d'information a participé à plus de 1 300 interventions téléphoniques;
- Les Centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM) ont fourni divers services bilingues, dont plus de 11 000 heures de services de garde d'enfants pour répondre à des besoins militaires pressants et plus de 10 500 trousses de « bienvenue » distribuées aux familles arrivées durant la période active des affectations de 2004;
- Les FC ont mis en oeuvre un module de formation sur les fonds non publics destiné aux commandants de base et d'escadre et à toutes les recrues des FC, qui reçoivent des présentations adaptées à leurs besoins et des trousses d'information sur la gamme complète des programmes de bien-être et de maintien du moral qui sont accessibles durant leur carrière.

Voici quelques exemples d'initiatives prises par les FC pour rehausser la qualité de vie grâce à des services de repos et de loisirs et à des ressources offertes en ligne aux militaires en déploiement :

- Les FC ont veillé à ce que leurs membres aient la chance d'utiliser leurs congés accordés durant l'année. Le nombre de jours de congé annuel inutilisé au cours d'une année donnée diminue. À l'exception de l'année 2001-2002, probablement à cause des événements du 11 septembre 2001, le rythme opérationnel n'a pas empêché les membres des FC de prendre leurs congés;
- Une quarantaine d'employés de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) se sont déployés en affectation de six mois en Afghanistan pour offrir divers services aux membres des FC, entre autres pour administrer l'indemnité de retour au

domicile, les services de repos et de loisirs, des programmes de sports et de conditionnement physique, la vente au détail, de même que des services de comptabilité et d'entreposage destinés à la Force opérationnelle de Kaboul;

- Les FC ont mis en oeuvre le programme « Trouve-Tout » de CANEX, permettant aux militaires en déploiement de commander en ligne des articles à envoyer à leur famille ou à recevoir eux-mêmes durant leur séjour à l'étranger;
- Le Centre de ressources pour les familles des militaires met des portails à la disposition des membres des FC et de leurs familles qui sont envoyés en Europe et au Royaume-Uni;
- Les services de radio et de télévision des FC ont maintenu leur programmation régulière à l'intention des militaires déployés en Afghanistan ou à bord de navires dans le golfe Arabo-Persique;
- La section du déploiement de l'ASPFC a offert d'autres programmes, notamment l'opération *Père Noël* (qui a permis de livrer plus de 4 000 colis de Noël à des militaires en déploiement en 2004) et une vaste gamme de programmes de repos et de loisirs, dont la production de six tournées de spectacles des FC qui ont attiré un public de plus de 7 000 soldats à l'étranger.

Promotion du mieux-être des civils

Il peut arriver que des membres du personnel de la Défense estiment que des problèmes liés au travail, à leur famille, à leur situation financière, à des toxicomanies ou encore des difficultés juridiques ou des troubles d'ordre physique ou de santé mentale nuisent à leur rendement au travail. Les civils peuvent obtenir de l'aide par l'entremise du Programme d'aide aux employés (PAE), un service d'entraide confidentiel et volontaire, soutenu par les syndicats et la direction, qui aide les employés à surmonter des problèmes ayant une incidence sur leur vie personnelle ou professionnelle. En moyenne, 10 p. 100 des membres du personnel civil de la Défense ont recours au PAE chaque année.

Voici quelques initiatives de promotion du mieux-être du personnel civil :

- On a approuvé le Cadre de mieux-être des employés durant l'année financière 2004-2005. Il intègre des programmes et des activités comme les aménagements spéciaux au travail, les mesures de récompense et de reconnaissance et le Programme d'aide aux employés (PAE);
- On a élaboré et promulgué de nouvelles Lignes directrices sur les mesures d'adaptation en milieu de travail. Les commandements/groupes peuvent également puiser dans un fonds centralisé lorsqu'ils engagent des dépenses pour adapter le milieu de travail à des besoins particuliers. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Défense est tenue de prendre des mesures d'adaptation pour éliminer les inconvénients qui seraient causés aux employés et aux employés éventuels du MDN en raison d'un motif de discrimination illicite,[3] sauf si cela impose une contrainte excessive.

---

[3] Les « motifs illicites de discrimination » selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont notamment la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, une déficience et l'état de personne graciée.

Soutenir l'équipement

Gestion de l'ensemble du parc de véhicules

La Marine a nettement fait avancer l'élaboration, la promulgation et la mise en oeuvre d'une politique globale, abordable et viable de disponibilité opérationnelle et de soutien pour répondre aux engagements visant la mise sur pied des forces, l'emploi des forces et la réalisation des missions internationales et nationales. Ainsi, on a fait évoluer le Plan stratégique d'investissement dans les capacités et le Plan d'immobilisations à long terme (Construction) pour combler les lacunes les plus pressantes relatives au personnel naval et mettre en oeuvre un plan de soutien viable qui soit directement lié à la disponibilité opérationnelle et au soutien.

Les unités de la Force terrestre ont continué de respecter les objectifs imposés quant au nombre de véhicules hors d'usage (VHU), mais il reste une pénurie de pièces de rechange qui empêche l'Armée de réduire son taux de VHU. La mise en place de la Gestion de l'ensemble du parc de véhicules durant l'année financière 2004-2005 a eu pour effet de réduire les stocks des unités et permettra de centraliser les stocks des dépôts par l'établissement de Centres de coordination de la mise en service de l'équipement. Le soutien à l'échelle nationale et en déploiement continuera d'être offert en collaboration par des militaires, des entrepreneurs et des civils de l'Équipe de la Défense.

Acquisition d'équipement

La Défense a fourni la capacité de soutenir l'équipement administré à l'échelle nationale par l'exécution efficace et rentable du Programme d'approvisionnement national (y compris le réapprovisionnement, la gestion du cycle de vie, les transports, la réparation et révision, l'assurance de la qualité et les essais de rendement). Voici quelques exemples :

CH-149 *Cormoran* : La Force aérienne a déclaré le *Cormorant* totalement opérationnel le 1er septembre 2004. Le gestionnaire des armes a assumé l'entière responsabilité de l'aéronef et il s'occupe des aspects du service selon le contrat de soutien en service. Le *Cormorant* a déjà fait la preuve de sa supériorité en recherche et sauvetage (SAR) au-dessus du Labrador lors de nombreuses missions critiques de SAR. Cet appareil a amélioré notre capacité SAR et élargi la portée de notre protection dans notre vaste zone de responsabilité.

Véhicule blindé léger (VBL) III : Le 1er avril 2004, la Défense a signé avec la General Dynamics Land Systems Canada un contrat de trois ans plus deux prolongations d'une durée d'un an en vue de la gestion optimisée des systèmes d'armes (GOSA) du véhicule blindé léger à roues (VBLR). La première année est achevée et la General Dynamics a augmenté de façon progressive son effectif et son infrastructure pour répondre aux besoins du GOSA du VBLR. Une nouvelle installation de soutien de la tourelle du VBLR a été mise en place à Woodbridge, en Virginie, et trois nouveaux contrats de sous-traitance ont été conclus pour des travaux de réparation et révision.

Sous-marins de classe *Victoria* : Le contrat de gestion des fournitures techniques signé avec BAE Canada était un marché de transition permettant de faciliter l'introduction de la classe de navires dans la flotte. Le contrat de gestion des fournitures techniques en est à sa première année de prolongation facultative, et des négociations ont été entamées en vue d'une seconde année qui prolongerait le contrat jusqu'au 28 août 2006.

Opérations de soutien

Les FC ont fourni du personnel militaire à l'appui de 17 missions de déploiement, de rotation ou de redéploiement au cours de l'année. Elles ont ainsi maintenu les niveaux maximums de dotation du SCEMD ainsi que le Système de gestion du personnel opérationnel (SGPO). Il reste à faire avancer l'intégration du SGPO et du système des Plans, opérations et tâches des Forces canadiennes pour que le transfert de données soit plus cohérent entre les systèmes.

Soutien logistique

Le Groupe des matériels a bien coordonné le soutien logistique de six nouvelles opérations, nommément *Structure*, *Augural*, *Iolaus*, *Sirius*, *Bronze* et *Boreas*. Le MDN a aussi appuyé jusqu'à 17 missions qui se poursuivent encore, il en a achevé deux et réduit une. Par exemple, la Défense a :

- soutenu le redéploiement des Forces maritimes de l'opération *Altair*;
- appuyé des éléments de la Force opérationnelle interarmées 2 (FOI 2) sur le théâtre et leur redéploiement au Canada;
- soutenu des changements de rotation d'envergure dans le cadre des opérations *Danaca* et *Athena* et la clôture de l'Op *Palladium*;
- passé un contrat d'aérotransport afin de déployer l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART) au Sri Lanka et un contrat de transport maritime en vue de son retour au Canada.

Le Groupe de l'Infrastructure et de l'environnement s'est chargé de la coordination de la préparation, de la planification et du soutien techniques des opérations de contingence des FC, en prenant les mesures ci-après :

- prestation de conseils, d'appui et de coordination techniques de niveau stratégique durant les opérations *Archer*, *Athena*, *Augural*, *Boreas*, *Bronze*, *Danaca*, *Safari* et *Structure*;
- rédaction et soumission d'un chapitre amélioré des Directives du SCEMD sur les déploiements concernant le soutien technique militaire;
- coordination et prestation aux FC et au MDN de renseignements pertinents et efficaces concernant les mines et le déminage;
- soumission de projets d'infrastructure relatifs au Camp Mirage et au Camp Julien.

La Capacité de soutien de la Force aérienne a servi à élaborer une proposition visant à rehausser la disponibilité opérationnelle gérée du personnel de soutien de la Force aérienne et à combler des besoins en équipement de soutien. Durant l'année financière 2004-2005, les escadres de la Force aérienne ont investi 2,5 millions de dollars dans de l'équipement destiné aux déploiements d'un bout à l'autre du pays afin d'améliorer la capacité de déploiement des équipes de soutien de la Force aérienne.

Infrastructure

Le portefeuille des biens immobiliers du MDN et des FC est vaste, extrêmement diversifié, varié des points de vue fonctionnel et géographique et essentiel à la réalisation des missions de la Défense.

Ce portefeuille réunit des biens immobiliers nationaux (principalement) détenus et des biens internationaux loués, ce qui hisse le MDN au rang des plus importants détenteurs de biens immobiliers du gouvernement du Canada. En superficie, la Défense nationale possède 33 p. 100 de l'ensemble des immeubles du gouvernement fédéral et 7 p. 100 des terres fédérales. La Défense nationale est le plus important propriétaire immobilier par nombre de bâtiments du gouvernement fédéral, car elle détient près de 44 p. 100 du Répertoire des biens immobiliers fédéraux[9]. Le MDN et les FC détiennent 20 bases/escadres (deux de la Marine, huit de l'Armée de terre, neuf de la Force aérienne et une servant à l'instruction) et possèdent des installations militaires dans toutes les provinces et territoires, soit dans 290 villes ou municipalités canadiennes. La valeur de remplacement totale des terrains, bâtiments et installations du MDN, y compris les logements, est estimée à 19,5 milliards de dollars. La responsabilité inhérente à la gestion de biens immobiliers de cette ampleur a imposé de fortes demandes à notre capacité de maintien en puissance au cours de l'année.

Des progrès marqués ont été accomplis quant à l'élaboration, à la promulgation et à la mise en œuvre d'une politique globale, abordable et viable de disponibilité opérationnelle et de soutien pouvant répondre aux engagements visant la mise sur pied des forces, l'emploi des forces et la réalisation des missions internationales et nationales. Des éléments du Plan stratégique d'investissement dans les capacités et du Plan d'immobilisations à long terme (Construction), servant à combler les lacunes les plus pressantes relatives au personnel naval et à mettre en oeuvre un plan de soutien viable, sont directement liés à la politique en matière de disponibilité opérationnelle et de soutien.

Durant l'année financière 2004-2005, les mesures de restructuration du capital déployées par l'Armée de terre ont permis d'investir environ 1,4 p. 100 du coût de remplacement de ses biens immobiliers ou 96,6 millions de dollars, tandis que le secteur de l'entretien et des réparations a bénéficié d'un investissement de près de 1,5 p. 100 du coût de remplacement des biens immobiliers de l'Armée, ou 102,1 millions de dollars. L'investissement réel en travaux d'entretien et de réparation a dépassé l'affectation prévue de 1,1 p. 100 au début de l'année financière à cause de l'aptitude des dirigeants de l'Armée à trouver des fonds en cours d'année au titre de l'infrastructure. Néanmoins, ces montants restent bien en deçà de la norme de 2 p. 100 recommandée par l'industrie.

Le résultat d'un tel manque d'investissement est que l'Armée finance son infrastructure par gestion de crise. Cette situation est exacerbée lorsque de nouvelles contraintes sont mieux définies puis intégrées aux programmes de l'Armée de terre. Pour l'AF 2004-2005, l'objectif de 4 p. 100 (2 p. 100 + 2 p. 100) d'investissement dans le remplacement des biens immobiliers a fait en sorte que 81,4 millions en travaux essentiels d'entretien et de restructuration du capital sont restés sans financement, ce qui augmente l'arriéré de projets d'infrastructure de l'Armée.

L'Armée de terre détient également un nombre important de biens immobiliers à valeur patrimoniale (la Citadelle de Québec, le Fort Frontenac, divers manèges militaires, etc.). La nature particulière de ces installations implique qu'une plus grande part des ressources de restructuration du capital et d'entretien et de réparation qui existent doit leur être allouée comparativement aux installations plus modernes. Cette réalité ne fait qu'alourdir les contraintes financières imposées aux programmes de l'Armée.

---

[9] Selon les données du Répertoire des biens immobiliers fédéraux en date de décembre 2004

Au cours de l'année 2004-2005, la Force aérienne a investi quelque 32 millions de dollars en restructuration du capital, ou 0,6 p. 100 du coût de remplacement des biens immobiliers. Elle a entre autres mis en service le système centralisé de chauffage de Greenwood et construit à Winnipeg des installations de logistique et de quartier général qui permettent essentiellement de rayer le secteur de Winnipeg Sud de l'inventaire de la Force aérienne. Pour l'entretien et les réparations, la Force aérienne a investi environ 50 millions de dollars, ou 0,9 p. 100 du coût de remplacement des biens immobiliers. L'investissement total s'élève par conséquent à 1,5 p. 100 du coût de remplacement des biens immobiliers, ce qui est bien inférieur à la norme de 4 p. 100 que recommande l'industrie. Cela revient à dire qu'un certain nombre de projets ne sont toujours pas financés et que l'arriéré s'alourdit. La Force aérienne a aussi consacré quelque 2 millions de dollars à des services de démolition et de restauration pour des projets locaux et des projets liés au PILT(C).

La Force aérienne a également fait avancer son Programme d'aménagement pour accès facile durant l'année financière 2004-2005. Elle y a consacré 2 millions de dollars, pour achever 168 projets sur 220 envisagés à l'origine (16 autres projets ont été annulés car les bâtiments ont été démolis ou affectés à d'autres fonctions). L'achèvement des autres projets respecte le calendrier.

Cadre de gestion des biens immobiliers

Le Cadre de gestion des biens immobiliers (CGBI), élaboré en 2004, équivaut à une approche exhaustive et cohérente à une saine gestion des biens immobiliers (BI). Il vise à établir un leadership, une vision, des objectifs et une orientation stratégiques en BI; à harmoniser les BI et les capacités des MDN/FC; à améliorer l'efficience et l'efficacité; à optimiser et cibler les affectations de ressources; et à clarifier les processus, rôles, responsabilités de même que les comptes à rendre en matière de BI. Le CGBI réunit la politique, la gouvernance, la stratégie relative aux biens immobiliers (SBI), des outils de planification et de gestion, un rapport de gestion et un cadre de mesure du rendement. La plupart des éléments ont été entamés, et les travaux concernant la SBI sont les plus avancés.

Stratégie relative aux biens immobiliers

La stratégie relative aux biens immobiliers (SBI) équivaut à la principale composante du Cadre de gestion des biens immobiliers (CGBI). La SBI énonce l'orientation et les objectifs stratégiques visant à déterminer comment les MDN/FC vont administrer leurs biens immobiliers. Elle a été élaborée pour que la stratégie et les politiques du MDN et des FC se traduisent en des actions concrètes et mesurables, en établissant des objectifs stratégiques ministériels sur la façon d'atteindre la vision de biens immobiliers « sûrs, sécuritaires, adéquats et durables » à l'appui de la mission actuelle et future du MDN et des FC. Autrement dit, la SBI est la clé d'un portefeuille de biens immobiliers sûrs, sécuritaires, adéquats et durables.

Un élément de la SBI est le soutien à long terme des biens immobiliers du Ministère. Un indicateur de ce soutien est le financement alloué à l'infrastructure. À long terme, le Ministère vise à allouer 2 p. 100 des coûts de remplacement de son infrastructure par année autant aux travaux d'entretien et de réparation qu'à la restructuration du capital. En ce qui concerne la restructuration du capital, le Ministère s'approche de son but, mais il lui faudra encore plusieurs années avant d'atteindre l'objectif énoncé dans le RPP 2005-2006 pour l'entretien et la réparation.

Plan de réduction de l'infrastructure

La Défense a maintenu le cap sur son objectif de réduire les biens immobiliers de 10 p. 100 d'ici 2005 dans le contexte global de la transformation des FC. Depuis que l'obligation de réduire de 10 p. 100 a été imposée, le MDN a réduit son lot de bâtiments non résidentiels d'environ 12 p. 100, ses installations de 15 p. 100 et les immeubles résidentiels de 18 p. 100.

En 2004, le Sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement) assurait la gestion de 10 emplacements dont l'aliénation était prévue. La somme totale consacrée à ces emplacements s'est élevée à 25,5 millions de dollars, entre autres pour l'évaluation de la valeur patrimoniale, la gestion des installations, l'enlèvement de munitions explosives non explosées (UXO) et la dépollution.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Plan de réduction de l'infrastructure, visitez le site http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2004/InfrRed_f.asp.

Agence de logement des Forces canadiennes

L'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC) a continué d'optimiser son portefeuille de logements et s'est départie de 131 logements. Au 31 mars 2005, l'ALFC détenait 14 671 logements. Environ 41 millions de dollars ont été consacrés aux programmes de maintien du cycle de vie et d'entretien régulier, dont 15,1 millions pour l'entretien programmé, 23,2 millions pour l'entretien courant et 2,7 millions pour l'entretien obligatoire.

Durant l'année financière 2004-2005, l'ALFC a poursuivi l'élaboration des plans stratégiques concernant chacun de ses 26 emplacements résidentiels afin d'obtenir une évaluation globale de la planification de l'utilisation des terres et de questions de gestion du portefeuille propres à chaque emplacement. L'Agence a achevé les plans stratégiques relatifs à sept sites dont Esquimalt, Trenton, Halifax, Winnipeg, Valcartier, Moose Jaw et Dundurn.

À la fin de l'année financière 2004-2005, l'ALFC avait collaboré au Plan directeur de développement des biens immobiliers (administré par la SMA(IE)) relatif à chacun des 17 sites ayant fait l'objet d'une évaluation.

Plus précisément, voici quelques réalisations de l'année 2004-2005 :

- L'ALFC a réussi à faire approuver des projets de restructuration du capital concernant les dix emplacements ci-après : Borden, Cold Lake, Comox, Gagetown, Halifax, North Bay, Ottawa, Petawawa, Shilo et Wainwright. Au 31 mars 2005, des contrats de construction avaient été accordés à six de ces sites et trois autres étaient sur le point de recevoir des contrats;
- En plus du Programme de restructuration du capital (phase I), l'ALFC élabore un vaste projet de construction domiciliaire à Wainwright qui permettra d'ériger 60 nouveaux logements.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'Agence de logement des Forces canadiennes, consulter le site http://www.cfha-alfc.forces.gc.ca/info/aboutcfha_f.asp.

Apporter une contribution au gouvernement canadien, à la société et à la communauté internationale

La Défense a consolidé l'acquisition de matériel et soutenu des alliances avec le secteur privé en menant à bien une série d'analyses et d'évaluations concernant des questions clés relatives aux points forts et aux vulnérabilités des industries canadiennes de la défense. À titre d'exemple, le Ministère a :

- entamé des négociations multilatérales avec la Norvège, le Danemark, l'Italie, le Royaume-Uni, la Turquie, les Pays-Bas, l'Australie et les États-Unis concernant la participation possible du Canada à la phase de fabrication, de maintien et de suivi du développement du Programme d'avion d'attaque interarmées (JSF);
- engagé des négociations avec la Marine américaine sur la participation possible du Canada à son projet d'appareil multimission maritime;
- collaboré avec d'autres ministères afin de réduire le plus possible les répercussions négatives de la législation américaine et de la politique de contrôle des exportations sur l'industrie canadienne et le gouvernement canadien.

Dans le cadre de la stratégie ministérielle visant à rencontrer les principales industries d'un bout à l'autre du Canada, la Défense a organisé des réunions avec des entreprises canadiennes et américaines en vue de maximiser la participation de l'industrie canadienne à des activités de coopération comme les programmes d'avion d'attaque interarmées et d'essais comparatifs avec l'étranger (FCT).

Le Ministère a rencontré certaines compagnies du Programme d'approvisionnement en munitions afin de solliciter la participation du secteur privé dans la foulée du processus d'examen exigé par le SCT et afin de déterminer la pertinence des politiques canadiennes en la matière.

Conclusion : Soutien des forces

La Défense a continué d'appuyer les membres des FC en prenant des initiatives comme la Réforme des services de santé militaires, en plus de mettre à la disposition de ses effectifs civils le Cadre du mieux-être. Le maintien de l'équipement et de l'infrastructure s'est poursuivi par le biais du Programme d'approvisionnement national , du Programme d'aménagement d'installations permanentes et du Plan de réduction de l'infrastructure.

Commandement et contrôle

Le programme de capacités « Commandement et contrôle » vise à assurer que les FC demeurent aptes à recueillir, à analyser et à communiquer l'information; à planifier et à coordonner les opérations et à amener les forces à accomplir les missions qui leur sont confiées.

Résultats prévus

La prestation au gouvernement de renseignements exacts et opportuns est indispensable à la sécurité des FC et de la population canadienne. La Défense a relevé le défi en atteignant les seuils de disponibilité opérationnelle et en respectant les besoins de capacités en ce qui a trait au commandement, au contrôle, aux communications et au renseignement.

Ressources

Commandement et contrôle – Resources consommées moins les recettes

	Dépenses réelles 2003–2004	**Dépenses réelles sans le BPIEPC 2003–2004**	**Dépenses prévues 2004-2005**	**Autorisation 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**
Dépenses du Ministère (en milliers de dollars)	1 441 067 $	1 441 067 $	1 531 649 $	1 627 814 $	1 629 519 $
Dépenses en immobilisations (en milliers de dollars) (comprises dans les dépenses du Ministère)	318 655 $	318 655 $	500 550 $	430 565 $	426 248 $
Ressources humaines militaires (ETP)	5 616	5 616	6 072	S.O.	5 763
Ressources humaines civiles (ETP)	2 583	2 583	2 530	S.O.	2 889

Commandement des forces

Le nouvel Énoncé de la politique de défense marque le commencement d'un plan à long terme de renouvellement et de transformation de la défense canadienne pour relever les nouveaux défis de la sécurité en tant que force parfaitement intégrée qui soit moderne, souple et efficace. La transformation ne se concrétisera pas du jour au lendemain, mais le processus est entamé. Quatre équipes ont été mises sur pied afin de faire avancer le dossier durant l'année financière 2005-2006. Pour en connaître davantage sur la transformation des FC et la vision du CEMD, on peut se reporter au site http://www.cds.forces.gc.ca/.

En 2004-2005, les FC ont dirigé et contrôlé une vaste gamme d'opérations allant de l'assistance aux régions canadiennes touchées par le passage d'un ouragan à des opérations militaires sur la scène mondiale, y compris des secours par suite d'une catastrophe en Asie du Sud-Est. Il est essentiel de pouvoir obtenir et échanger rapidement de l'information pour garantir la sécurité des membres des FC et la réussite des opérations militaires. Durant la période visée par le rapport, la Défense a amélioré ses moyens de collecte, d'analyse, d'intégration et d'utilisation des données transmises à l'aide de systèmes de surveillance et de reconnaissance, y compris des satellites, des véhicules aériens sans pilote et les capacités C4ISR.

C4ISR

Les FC ont maintenu et continué de développer la capacité de commander les forces en opérations de concert avec d'autres organisations nationales et internationales de façon à favoriser la réussite des missions. Elles ont notamment établi une capacité améliorée de commandement et de contrôle et poursuivi l'acquisition de ressources C4ISR (commandement, contrôle, communications, informatique, renseignement, surveillance et reconnaissance).

Le Régiment des transmissions interarmées des Forces canadiennes (RTIFC) a fourni les ressources fiables et mobiles de communications nécessaires à toutes les opérations internationales relevant du SCEMD. Le personnel du RTIFC a aussi fourni les détachements nécessaires à chaque rotation à l'étranger afin de maintenir le service vital de liaison arrière, ce qui fait que l'unité a connu la plus forte cadence opérationnelle des FC pour assurer la présence requise en communications nationales.

Le Groupe des opérations d'information des Forces canadiennes a assuré le soutien intégré de renseignement électromagnétique/guerre électronique (SIGINT/GE) avec l'Armée de terre et la Marine, en plus de servir de lien avec d'autres ministères et des tribunes internationales de SIGINT. L'Armée et la Marine ont établi des relations officielles en vue de mettre sur pied conjointement des forces SIGINT/GE qui fourniront des capteurs et des services de soutien analytique à partir de bases distinctes.

La mise en oeuvre du Système d'information de commandement et de contrôle de la Force aérienne (SIC2FA) s'est poursuivie selon le calendrier établi. L'expansion des postes de travail aux escadres et escadrons a permis d'entamer l'automatisation des opérations de la Force aérienne au moyen du Système de gestion de bataille commun de théâtre. On a en outre approuvé la conception initiale de l'interconnexion du SIC2FA aux réseaux du NORAD, ce qui rehaussera sensiblement l'interopérabilité entre les organisations militaires connexes au Canada et aux États-Unis.

Gestion de l'information et technologie de l'information (GI/TI)

Le Groupe de la GI exerce la responsabilité générale du maintien de la GI/TI. La Défense a approuvé en janvier 2005 la Stratégie de la GI 2020 pour compléter la Stratégie de la défense 2020. Elle a également complété l'annexe du Plan stratégique d'investissement dans les capacités de GI/TI, ou le Plan d'immobilisations à long terme.

Voici les activités de suivi accomplies par le Groupe GI/TI durant l'année financière 2004-2005 :

- Le centre de soutien du cycle de vie de la configuration de base des logiciels de la Défense (CBLD) a fourni des services aux opérations en déploiement qui ont permis une livraison rapide et économique de logiciels, y compris des mises à niveau et la protection antivirale en temps opportun;
- Le Groupe GI/TI a veillé au maintien du matériel de télécommunications par satellite de recherche et de sauvetage (SARSAT) et fourni des données sur le renseignement et sur les opérations d'information pour les opérations au Canada et à l'étranger. Il a fourni des services de soutien et de génie pour les systèmes opérationnels de communications stratégiques comme :
    - Systèmes militaires – militaire transportable (MT), interconnectivité arrière en bande X, élément SATCOM du STDEA II, nœud SATCOM UHF, VSAT, soutien des opérations à venir;
    - Systèmes commerciaux – INMARSAT et Iridium.

Pour appuyer les commandants en mission, les Groupes d'opérations d'information des Forces canadiennes ont fourni des services de raccordement de signaux phoniques, de données et de traitement des incidents à l'intention du personnel déployé par l'entremise du centre de communication 24/7 au Centre des opérations de réseau des Forces canadiennes. Pendant les opérations nationales par exemple, l'Armée est demeurée apte à commander et à contrôler ses troupes désignées en assurant, par l'intermédiaire du quartier général des différents secteurs de la Force terrestre, une coordination régionale durant les opérations *Twilight* et *Spire*.

Le Directeur général – Opérations (Gestion de l'information) (DGOGI) a offert un soutien pertinent et efficace en systèmes de communication et d'information à tous les déploiements des FC, y compris les secours par suite du tsunami au Sri Lanka. L'équipe du DGOGI participe activement à la modernisation de l'infrastructure essentielle de communication et d'information afin de mieux soutenir les commandants et les déploiements à l'avenir.

Centre de la sécurité des télécommunications

La priorité opérationnelle absolue du Centre de la sécurité des télécommunications (CST) est la sécurité, conformément à la *Politique de sécurité nationale*. En 2004-2005, le CST a fourni des données du renseignement aux dirigeants supérieurs du gouvernement à l'appui d'autres priorités canadiennes, y compris les affaires internationales et la défense. Conformément aux pouvoirs que lui confère la *Loi sur la défense nationale*, le CST apporte une assistance technique et opérationnelle aux organismes fédéraux chargés de l'application de la loi et de la sécurité, dans les limites de leurs mandats respectifs. Le CST a par exemple élaboré des solutions techniques pour aider la GRC et le SCRS à obtenir légalement accès à de l'information.

Durant l'année financière 2004-2005, le CST a mis à la disposition des effectifs des quartiers généraux et des forces en déploiement des éléments de renseignement, des données sur les menaces techniques, de la formation, du matériel et l'accès à des bases de données de collecte et d'analyse. Le CST a maintenu son étroite collaboration avec le Groupe des opérations d'information des Forces canadiennes pour offrir des services de sécurité de la TI aux clients du CST. Enfin, le CST et les FC ont fait avancer sensiblement durant l'année la mise en oeuvre d'un nouveau modèle de renseignements sur les transissions (SIGINT) opérationnel, dans l'optique d'intégrer la planification et la prise de décisions, de mieux administrer les partenariats SIGINT internationaux du Canada, et d'améliorer le soutien qu'apporte le CST aux déploiements des FC.

Renseignement de défense

Le CEMD et le SM ont approuvé en novembre 2004 l'Examen du renseignement de défense (ERD), une étude à long terme exhaustive des ressources et des capacités en matière de renseignement, qui sert de fondement à la transformation des fonctions liées au renseignement de défense. Des responsabilités importantes ont été confiées au Chef du renseignement de la Défense (CRD) en tant qu'autorité centrale du MDN et des FC chargée du renseignement de défense. On a fait avancer la création d'une structure de gouvernance à cet effet, l'amélioration des capacités de gestion et d'analyse, l'harmonisation des activités d'ERD et de fusion des données du renseignement, l'amélioration de la gestion du processus du renseignement et l'adoption d'une nouvelle structure organisationnelle du CRD.

Au cours de 2004-2005, l'équipe du renseignement de défense a réalisé des progrès marqués en vue de la transformation et de l'amélioration de l'organisation et des capacités, tout en continuant de soutenir concrètement les opérations de déploiement. Elle a notamment affecté du personnel en Bosnie, en Afghanistan, en Haïti, au Soudan et au Commandement central de l'Armée américaine. Plus particulièrement, le centre du renseignement de toutes sources établi en Afghanistan a continué d'évoluer en tant que ressource unique des FC.

La Défense a collaboré activement cette année avec les États-Unis et des partenaires traditionnels comme le Royaume-Uni et l'Australie, dans de nombreux secteurs du renseignement. Une gamme de programmes fonctionnels ont été renouvelés et renforcés par le biais de visites de haut niveau, de discussions d'analyse et de l'accroissement du nombre et de la qualité des activités dans le domaine. On a aussi exploré la possibilité de conclure de nouveaux partenariats avec des pays membres de l'OTAN et avec d'autres nations.

Initiatives de commandement des forces

Le premier projet du Système de commandement des Forces canadiennes (SCFC) a terminé la majeure partie de son quatrième cycle par la livraison d'un grand nombre de systèmes visant à raccorder diverses équipes pour les communications secrètes et très secrètes, ainsi que d'une version mise à niveau de l'outil commun de planification. La Défense a établi un système de courrier électronique permettant de transmettre des pièces jointes de base portant la cote Secret avec nos cinq nations alliées et elle poursuit la mise au point de services Internet avec l'OTAN et nos cinq nations alliées. Le projet SCFC II a commencé des travaux de définition en prévision de l'intégration du commandement, du contrôle, du renseignement et de la surveillance (C2IS) en un même réseau.

La modernisation du SIGINT et la défense des réseaux informatiques (DRI) ont pratiquement achevé les stades d'amélioration des capacités, et ces projets entament les stades de maintien. On a ajouté 86 membres du personnel pour s'occuper des systèmes mobiles de SIGINT, de l'amélioration de la plate-forme de GE et de la protection des réseaux informatiques. L'équipement nécessaire a été acheté et les derniers outils et installations de DRI seront en place d'ici l'année financière 2005-2006. On trouvera de plus amples renseignements sur le SIGINT à la rubrique de la section 5 concernant le Centre de la sécurité des télécommunications.

Conclusion : Commandement et contrôle

Le programme de capacités « Commandement et contrôle » a permis d'assurer le leadership et la ferme direction des activités relevant des programmes de capacités « Exécution des opérations », « Mise sur pied des forces » et « Soutien des forces ». Il a aussi présenté des mesures que les militaires pourraient prendre afin d'accomplir les objectifs du gouvernement du Canada au fil des situations, ainsi que des liens pouvant être établis avec d'autres ministères, des pays alliés et des formations de coalition. Dans le cadre de ce programme de capacités, la Défense a évalué les événements sur la scène mondiale et conseillée le gouvernement (en se fondant sur l'accès à de l'information pertinente et sur des évaluations indépendantes) avant toute décision d'engagement des Forces canadiennes.

Politiques et stratégies du Ministère

Le programme de capacités « Politiques et stratégies du Ministère » fait en sorte que la Défense se conforme aux prescriptions législatives et aux exigences de la gestion et de l'administration. Ce programme englobe la communication d'avis stratégiques au gouvernement, les accords de sécurité, la gouvernance et la gestion, de même que le soutien de la réalisation des objectifs du gouvernement.

Résultats prévus

Le programme de capacités « Politiques et stratégies du Ministère » a permis à la Défense de respecter ses obligations nationales et internationales en fournissant des conseils au Ministre, en établissant des mécanismes appropriés de gouvernance et de gestion, en atteignant ses objectifs en fait d'attribution des budgets et des ressources, ainsi qu'en respectant les exigences de son programme et de la gérance de l'environnement.

Ressources

Politiques et stratégies du Ministère : – Resources consommées moins les recettes					
	Dépenses réelles 2003–2004	**Dépenses réelles sans le BPIEPC 2003–2004**	**Dépenses prévues 2004-2005**	**Autorisation 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**
Dépenses du Ministère (en milliers de dollars)	484 420 $	437 432 $	469 503 $	498 953 $	516 505 $
Dépenses en immobilisations (en milliers de dollars) (comprises dans les dépenses du Ministère)	40 051 $	39 877 $	45 495 $	32 462 $	32 186 $
Ressources humaines militaires (ETP)	959	959	948	S.O.	953
Ressources humaines civiles (ETP)	1 693	1 474	1 416	S.O.	1 303

On a beaucoup travaillé durant l'année écoulée à élaborer des politiques, une gouvernance, une doctrine et des programmes visant à établir un nouvel énoncé de politique et une nouvelle vision de la défense pour les FC.

L'approbation de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, la révision de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et la mise en oeuvre prochaine de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) nécessiteront également l'harmonisation des politiques, de la gouvernance, de la doctrine et des programmes à l'appui du personnel civil.

Avis au gouvernement en matière de politiques

Politique de défense

Le Groupe des politiques a fourni des conseils judicieux, approfondis et opportuns au Ministre, au SM, au CEMD et à d'autres hauts dirigeants en ce qui concerne le Cabinet et le Parlement, la coordination avec d'autres ministères, le milieu universitaire, les relations de défense bilatérales et multilatérales, le contrôle des armements et les mesures de non prolifération à l'échelle internationale, l'analyse du contexte international de sécurité en évolution et l'élaboration de politiques. Parmi les grands dossiers figurent l'Examen de la politique internationale, l'Examen de la politique de défense et la défense antimissiles balistiques.

Liaison avec le BVG

Le Chef – Service d'examen sert d'agent de liaison du Ministère avec le Bureau du vérificateur général (BVG) et le Commissaire à l'environnement et au développement durable (CEDD). Parmi les rapports de vérification du BVG/CEDD publiés au cours de l'année financière 2004-2005, les rapports qui suivent concernaient le MDN ou les FC :

Déposés en avril 2004 :	Chapitre 3, La sécurité nationale au Canada – L'initiative de 2001 en matière d'antiterrorisme
	Chapitre 6, La gestion gouvernementale – Utilisation de l'information financière
Déposé en septembre 2004 :	Chapitre 6, Les pétitions en matière d'environnement
Déposés en novembre 2004 :	Chapitre 3, La modernisation des avions de chasse CF-18
	Chapitre 4, La gestion des programmes fédéraux de prestations pharmaceutiques
	Chapitre 7, Le processus suivi pour répondre aux questions parlementaires inscrites au feuilleton
	Chapitre 8, Autres observations de vérification – Parc Downsview
Déposés en février 2005 :	Chapitre 1, La sécurité des TI (Suivi)
	Chapitre 8, La gestion gouvernementale : Rapport d'étape sur l'amélioration de l'information financière

Conseils relatifs aux affaires publiques

Les Affaires publiques ont soutenu les priorités de la Défense nationale et du gouvernement du Canada en matière de défense et de sécurité en donnant des conseils pertinents, approfondis et judicieux relatifs aux affaires publiques connexes, notamment :

- conseiller les dirigeants supérieurs en ce qui regarde la communication avec les auditoires régionaux et américains et les principaux groupes d'intéressés tels les parlementaires, les universitaires et les collectivités ethno-culturelles;
- effectuer des travaux de recherche et d'analyse relativement aux positions des auditoires régionaux et des groupes d'intéressés concernant les questions et les initiatives de défense comme l'Examen de la politique de défense;
- fournir de l'expertise et des services en matière d'affaires publiques pour appuyer les opérations des FC dans tous les théâtres. Ces mêmes services d'expert ont été offerts aux cadres supérieurs de la Défense nationale.

Gouvernance

Gestion des responsabilités et des ressources

Le Sous-chef d'état-major de la Défense (SCEMD) a maintenu sa collaboration à la gestion des responsabilités et des ressources, y compris l'élaboration d'objectifs de réduction de dépenses pour les années à venir, l'amélioration de la fonction de contrôleur, le respect des directives relatives aux RH et à la passation de marchés et la conformité aux mesures législatives et aux énoncés de politiques.

Comité d'examen des dépenses

Un plan de mise en oeuvre a été publié en mars 2005 afin d'appliquer certaines initiatives envisagées en vue d'atteindre les réductions de dépenses attendues par le gouvernement en exécution de son programme général de réaffectation budgétaire. Le plan pluriannuel accentue la nécessité d'optimiser les réductions réelles de frais de programmes, tout en évitant d'augmenter les lacunes au plan de la soutenabilité. Le plan de mise en oeuvre tiendra compte des défis inhérents à la restructuration des FC, de manière à favoriser la croissance et le respect des exigences en matière de défense de l'Énoncé de la politique internationale du Canada.

Gestion financière

Vu l'approbation du Plan d'action de la fonction de contrôleur, on a accordé une attention spéciale durant l'année financière 2004-2005 aux services administratifs, financiers et de soutien à la gestion des ressources (SGR) de la Défense. Des conseils stratégiques ont été dispensés relativement à l'emploi de commis SGR/d'agents des finances, à la structure organisationnelle et aux services d'aide à la clientèle. On a aussi examiné dans le contexte du Plan d'action de la fonction de contrôleur des questions comme les suivantes :

- renforcer le processus d'attribution de lettres d'attestation;
- rappeler aux gestionnaires leurs responsabilités en vertu des articles 32 (planification et engagement des dépenses), 33 (paiement) et 34 (vérification des comptes) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et veiller à ce qu'ils remplissent une nouvelle attestation aux termes de l'article 34 tous les trois ans;
- améliorer les processus de suivi découlant du Système de comptabilité financière et de gestion (SCFG).

Par exemple, un élément clé du renforcement de la responsabilisation et des contrôles financiers est le respect des articles 32 et 34 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La Défense a fait en sorte que les gestionnaires de ressources dotés des pouvoirs de signer en vertu des articles 32 et 34 obtiennent leur attestation au 30 juin 2004, ce qui englobait la réussite du Cours de gestion des dépenses. Le Groupe des matériels a aidé à élaborer le cours et appuyé les divisions qui souhaitaient obtenir l'attestation. De plus, par suite d'une recommandation de l'équipe du Chef – Service d'examen, le Groupe des matériels a élaboré et entamé la mise en oeuvre d'un cadre contractuel permettant d'identifier et de suivre les contrats à risque élevé et d'en rendre compte au SM chaque année.

Gouvernance des ressources humaines

Loi sur la modernisation de la fonction publique

L'approbation de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) a obligé le Ministère à harmoniser ses politiques et ses pratiques concernant les ressources humaines civiles, tout en améliorant la prestation des services, en mesurant les résultats et en accentuant notre aptitude collective à planifier les ressources humaines.

Le MDN respecte déjà un bon nombre des changements législatifs découlant de la mise en oeuvre de la LMFP, comme l'établissement d'un Comité consultatif patronal-syndical; la création en mai 2004 d'un cadre approuvé de codéveloppement; un nouveau mode d'établissement des ententes sur les services essentiels, élaboré en collaboration avec l'Union des employés de la Défense nationale (UEDN) en prévision de la prochaine ronde de négociation collective; un programme de formation à l'intention des gestionnaires et employés du Ministère et un programme de modes alternatifs de règlement des différends qui implique 16 Centres de règlement des conflits d'un bout à l'autre du pays. De plus, grâce à l'élaboration de politiques exhaustives sur les relations de travail et de lignes directrices connexes, le Ministère est bien placé pour honorer les autres obligations découlant de la loi.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Comme la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) entrera en vigueur en décembre 2005, on a besoin de modifier le cadre de dotation en personnel du Ministère en fonction des nouvelles obligations législatives et des changements apportés au processus de dotation en conséquence. Les principaux objectifs de cette loi sont de moderniser les méthodes d'embauchage et de promotion, de redéfinir le mérite et de mettre en place de nouveaux mécanismes de recours. À la fin de l'année financière 2004-2005, le MDN consultait les gestionnaires et les syndicats sur un nouveau cadre de dotation en personnel pour le Ministère, l'élaboration de nouvelles politiques et lignes directrices et de nouveaux outils, le renforcement du rôle de la planification des ressources humaines dans le processus de dotation, l'examen des systèmes de gestion des ressources humaines pour s'assurer qu'ils sont conformes aux exigences de la nouvelle loi, l'établissement de stratégies de communication et d'apprentissage à l'intention des gestionnaires et des employés, la préparation d'un Cadre de responsabilisation pour la gestion des ressources humaines et l'examen des modes actuels de délégation des pouvoirs et des responsabilités en matière de dotation au Ministère.

À l'heure actuelle, il faut présenter le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD) conformément aux Ententes concernant la délégation des pouvoirs et responsabilités de dotation (EDPRD) conclues entre les ministères et les organismes et la Commission de la fonction publique (CFP). La Défense nationale a obtenu de la CFP la cote « entièrement satisfaisant » pour le RMORCD de 2003-2004.

Gouvernance contractuelle

L'approvisionnement et la passation de marchés ont joué un rôle prépondérant dans la réalisation des programmes du Ministère. L'approvisionnement, en particulier, permet au Ministère d'obtenir des conseils très spécialisés en matière de recherche et d'analyse pour appuyer la réalisation de ses politiques et programmes. La passation de marchés permet au Ministère non seulement de répondre aux exigences opérationnelles, mais aussi de stimuler l'économie canadienne.

On trouvera des renseignements sur le respect et la surveillance de la politique contractuelle à l'adresse http://www.vcds.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/proc_f.asp.

Gouvernance législative et politique

Le Cabinet du Juge-avocat général (JAG) a veillé au respect par le MDN et les FC des mesures législatives et des politiques. Par exemple, en collaboration avec le SCEMD et le Sous-ministre adjoint (Politiques), les avocats du JAG ont élaboré un cadre juridique et stratégique permettant d'assurer que les armes des FC respectent l'article national 36 du Protocole additionnel 1; les modalités du Comité d'examen des attestations de la police militaire (CRAPM) ont été examinées et mises à jour compte tenu des changements de procédure conformes à la justice naturelle et aux règlements et politiques du MDN.

Pratiques de gestion

Gestion des ressources humaines militaires

Évolution des politiques et stratégies du Ministère

Le Comité directeur de la transformation des systèmes des ressources humaines (TSRH) a surveillé la révision et l'approbation ultérieure par le Conseil des Forces armées du cadre des pouvoirs et des responsabilités applicable aux ressources humaines militaires. On a accompli des progrès notables pour ce qui est de redéfinir les processus de gestion du personnel, des carrières et des changements à la structure des groupes professionnels militaires (GPM), et notamment établi un cadre d'orientation pour l'élaboration du Projet d'analyse, de restructuration et d'adaptation de la structure des GPM (PARA).

Droits et libertés

Les FC ont poursuivi la mise en oeuvre de leur Plan des droits de la personne. Il y a eu au cours de l'année financière 2004-2005 la promulgation de plusieurs politiques relatives aux droits de la personne et à caractère social. En janvier 2005, les FC et la Commission canadienne des droits de la personne ont signé un protocole d'entente visant à renforcer l'esprit de collaboration et à démontrer la volonté des FC de collaborer avec la Commission pour empêcher la discrimination et régler les plaintes de manière efficace et rapide. On a réglé 26 plaintes relatives aux droits de la personne et reçu 23 nouvelles plaintes.

Amélioration du système d'administration des pensions des Forces canadiennes

Par suite de la sanction royale du projet de loi C-37, la *Loi modifiant la Loi sur la pension de retraite des FC*, le 7 novembre 2003 au Parlement, on a rédigé des instructions en vue de l'élaboration de règlements qui concrétiseront la modernisation du Régime de retraite des Forces canadiennes et la mise en œuvre d'un régime de retraite applicable aux effectifs à temps partiel. La mise en œuvre des deux régimes est prévue durant l'année financière 2005-2006. Les deux initiatives auront pour effet d'améliorer le recrutement et le maintien en poste des membres des FC et d'offrir des conditions de service plus souples.

Système de la solde des Forces canadiennes – Examen des indemnités d'environnement

On a élaboré une nouvelle structure de politique qui propose un cadre normalisé basé sur une évaluation des difficultés et des risques des affectations.

Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes

Le Conseil du Trésor a approuvé les modifications apportées à cette politique, entre autres la définition d'une personne à charge, l'inclusion des services de garde d'enfants et le recouvrement des pertes au change, afin d'améliorer les services offerts aux membres des FC.

Équité en matière d'emploi

L'Examen des systèmes d'emploi des FC a été achevé et un rapport a été publié à cet effet en décembre 2004. Cet examen avait pour but de déterminer les obstacles à l'emploi qui ont une incidence sur les membres des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.

Un plan révisé d'équité en matière d'emploi est en cours d'élaboration comme suite aux recommandations de l'Examen des systèmes d'emploi.

Voici d'autres initiatives en gestion des ressources humaines militaires :

- on a élaboré des politiques et des systèmes appropriés afin de faciliter la mise en œuvre de l'indemnisation fiscale au titre des déploiements;
- à l'issue des négociations collectives de la fonction publique à l'automne 2004, tous les membres des FC exerçant des professions comparables ont obtenu des hausses de solde en date du 1er avril 2004. Il a également été possible de déterminer la valeur des améliorations de solde à accorder aux officiers du service général, aux militaires du rang et aux avocats militaires pour l'année financière 2005-2006.

Gestion des ressources humaines civiles

Équité en matière d'emploi

La Commission canadienne des droits de la personne a déclaré que le Ministère respectait la totalité des 12 obligations découlant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le plan triennal d'équité en matière d'emploi du personnel civil du Ministère a été approuvé et la mise en œuvre ultérieure a commencé.

Le tableau ci-après donne un aperçu des taux de représentation du personnel civil. Les données font état de l'évolution de la représentation depuis les deux dernières années. On constate qu'il y a eu augmentation de la disponibilité dans la majorité des groupes désignés, à l'exception des personnes handicapées.

Au printemps, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) a transmis au Ministère ses données concernant la représentation et ses données concernant la disponibilité sur le marché du travail (DMT) basées sur le recensement de 2001. À des fins de comparaison, on a conservé au tableau les données sur la DMT issues du recensement de 1996.

REPRÉSENTATION MINISTÉRIELLE AUX FINS DE L'EE

Groupe désigné	Effectif du MDN (mai 2002)	Disponibilité sur le marché du travail (Recensement 1996)	Effectif du MDN (juin 2005)	Disponibilité sur le marché du travail (Recensement 2001)
Personnes handicapées	5,2 %	5,9 %	5,9 %	4,0 %
Minorités visibles	3,5 %	5,3 %	5,2 %	5,9 %
Autochtones	2,1 %	1,7 %	2,4 %	2,3 %
Femmes	36,9 %	38 %	39,5 %	40,4 %

Source : Base de données sur l'équité en matière d'emploi de la Sous-ministre adjointe (Ressources humaines – Civils)

Il est à noter que même lorsque les taux généraux de représentation sont positifs, la représentation est insuffisante dans divers catégories et groupes professionnels. Il sera particulièrement difficile d'en corriger certains au cours des années à venir, quoique les niveaux prévus de dotation en personnel puissent aider à combler certaines lacunes. La sous-représentation a tendance à être particulièrement marquée dans les catégories Scientifique et professionnelle, Technique et Exploitation.

Des renseignements détaillés sur le rendement figurent dans le rapport d'étape du MDN sur l'équité en matière d'emploi pour l'année financière 2004-2005, remis à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada en juin 2005. La version électronique de ce rapport se trouve à l'adresse : http://www.forces.gc.ca/dgsp/00native/rep-pub/ddm/dpr/dpr2005/ee_f.pdf

Gestion conjointe des ressources humaines

Prévention et résolution du harcèlement

De légères modifications ont été apportées aux Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement par suite d'un examen interne du MDN et des FC. Ultérieurement, à l'automne 2004, le Chef – Service d'examen a entrepris une évaluation indépendante, dont on attend les résultats à l'automne 2005.

Programme d'éthique de la Défense

Le Programme d'éthique de la Défense (PED) sert de cadre de décision et de conduite pour tous les membres du personnel du MDN et des FC. Le programme a pour objectif ultime de maintenir à la Défense une culture conforme à l'éthique et de favoriser un climat de travail dans lequel les effectifs prennent les décisions qui conviennent. Le site Web fournit de l'information, des outils, des possibilités de dialogue, un réseau d'échange de connaissances, des produits et des pratiques exemplaires afin d'aider les membres des FC et les civils du MDN à prendre des décisions conformes à l'éthique.

Le MDN a continué de participer à des activités visant à appuyer l'engagement du gouvernement face à l'éthique. Mentionnons à titre d'exemple la mise à jour des lignes directrices du Ministère sur les conflits d'intérêts afin d'intégrer le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* ainsi que l'information ayant trait à *Pleins feux sur l'éthique 2003*, une activité à l'échelle du MDN visant à cerner et à atténuer les risques en matière d'éthique et à promouvoir le dialogue au travail. On a intégré les résultats du sondage sur l'éthique réalisé par le Ministère en 2003 à certains plans de mise en oeuvre de l'éthique des gestionnaires supérieurs.

L'Académie canadienne de la Défense a entrepris d'énoncer les principes découlant du Programme d'éthique de la Défense dans tous les manuels et documents de recherche importants.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le PED, se reporter au site http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_f.asp?id=594.

Programme des langues officielles

Le rendement du MDN/des FC en matière de langues officielles pour l'année financière 2004-2005 est étayé dans le Bilan annuel sur les langues officielles portant sur cette période.

Les données ci-après concernent les FC :

- De tous les postes bilingues, 49 p. 100 avaient un titulaire qui respectait ou dépassait les exigences linguistiques établies, ce qui équivaut à une augmentation de 2 p. 100 par rapport à l'année précédente.
- De tous les officiers promus colonel ou capitaine de vaisseau durant la période visée, près de 60 p. 100 ont atteint le niveau CBC ou une cote supérieure.
- On continue d'employer des ententes de gestion du rendement (EGR) comme moyen supplémentaire d'assurer que le bilinguisme est bien établi en tant que priorité parmi les officiers supérieurs.
- De tous les élèves-officiers finissants du Collège militaire royal du Canada en 2004-2005, 94 p. 100 ont obtenu un profil linguistique minimum de BBB avant la fin de leurs études, ce qui constitue une amélioration de 2 p. 100 par rapport à l'année antérieure.

Pour ce qui est des civils du MDN, 98 p. 100 des 94 EX devant obtenir le niveau CBC ou une cote supérieure (dans les régions bilingues) ont réussi à l'atteindre.

De plus amples renseignements sur le Programme des langues officielles de la Défense nationale se trouvent à l'adresse http://www.forces.gc.ca/hr/dol_strat/frgraph/olstratplan00_f.asp.

Approvisionnement national

Le 27 mai 2004, le Conseil de gestion du programme (CGP) a approuvé une augmentation de 120 millions de dollars du compte de l'approvisionnement national au début 2004-2005 afin de réduire les contraintes financières de l'AN. L'affectation initiale est donc passée à 1 726,4 millions de dollars(à l'exclusion d'un transfert de 179,4 millions au compte C160 du SMA(GI)). Par ailleurs, le programme d'AN a reçu au cours de l'année une injection supplémentaire de 145,8 millions de dollars provenant du compte du SCEMD à l'appui des déploiements.

Le tableau ci-après présente les rajustements financiers apportés en cours d'année au programme d'AN depuis avril 2004 :

PROGRAMME D'APPROVISIONNEMENT NATIONAL	**(EN MILLIONS DE DOLLARS)**
Affectation initiale	1 905,8 $
Virement au SMA(GI)	(179,4)
Contraintes financées de l'AN	38,8
Remboursement de prêt POASM	15,2
Virements divers (entrées et sorties) du compte de l'AN	(16,4)
Fonds de soutien aux déploiements	145,8
Affectation en fin d'année	**1 909,8** $

Malgré les contraintes de financement de l'année et les exigences de la forte cadence opérationnelle, le Groupe des matériels a exercé un contrôle efficace et une gestion prudente du Programme d'AN. En conséquence, les dépenses en fin d'année de 1 909,9 millions de dollars témoignent d'un écart de 0,4 p. 100 relativement au budget approuvé d'AN établi à 1 917,8 millions de dollars.

Au cours des trois dernières années, il est devenu évident que le Programme d'AN subit de fortes contraintes de financement. En collaboration étroite avec le Directeur – Planification des forces et coordination du programme, le Sous-ministre adjoint (Matériels) a coordonné deux réunions du Comité de surveillance de l'approvisionnement national durant l'année écoulée et présenté au CGP un futur rapport d'étape exhaustif sur le programme d'AN ainsi que des recommandations connexes au début de février 2005. Le Programme d'AN s'est par la suite vu attribuer la priorité absolue en matière de financement ou de réaffectation budgétaire. Cependant, même après la hausse de l'affectation à compter de l'année financière 2005-2006, les exigences de l'AN pour les années à venir restent supérieures aux budgets alloués.

Réforme du processus des acquisitions

Le Groupe des matériels a élaboré et documenté le processus d'acquisition dans le Manuel d'administration de l'approvisionnement (MAA), qui décrit en détail les rôles et les responsabilités des agents d'approvisionnement et les activités du processus, y compris les outils, des conseils, les politiques et des gabarits.

Afin de normaliser le processus, le MDN a décrété que l'application SISAM et le Système d'approvisionnement des Forces canadiennes (SAFC) seront les outils officiels d'approvisionnement de l'organisation. Cela permettra au MDN d'exiger une application uniforme des processus d'acquisition et de rehausser la visibilité et vérifiabilité des transactions d'achat. De plus, on disposera d'une saisie uniforme, fidèle et complète des données sur l'approvisionnement, notamment des données nécessaires aux rapports au SCT.

Accords de sécurité

La Défense a participé à de nombreux accords, traités et programmes bilatéraux et multilatéraux de défense et de sécurité avec les États-Unis et d'autres pays, ainsi que par l'entremise du NORAD, de l'OTAN et de l'ONU.

Le Ministère a également pris part à des activités bilatérales et multilatérales visant à assurer une participation nationale cohérente à l'élaboration et à l'application de normes et de politiques internationales de GI et d'OI et à des accords d'interopérabilité à l'appui des engagements de sécurité et de défense du Canada.

Les gouvernements du Canada et des États-Unis ont signé l'*Accord de coopération scientifique et technologique pour la protection de l'infrastructure essentielle et la sécurité des frontières*, qui permettra au Canada et aux États-Unis d'exploiter l'expertise scientifique et technologique des deux pays pour élaborer et adopter des mesures de sécurité garantissant la sécurité transfrontières et la protection des infrastructures essentielles. Le Programme technique de sécurité publique (PTSP), établi conjointement par les deux pays, réunira les ministères et organismes du Canada et leurs équivalents américains pour assurer une gestion efficace des ressources.

Les travaux se sont poursuivis relativement à l'interopérabilité GI/TI avec les États-Unis et d'autres alliés. En conséquence, les réseaux de commandement et de contrôle militaires de l'Australie, du Canada, de la Nouvelle-Zélande, du Royaume-Uni et des États-Unis sont maintenant raccordés et en mesure de soutenir des services de courrier électronique. On a commencé à intégrer des services Internet de base à cette nouvelle fonction multinationale.

Élaboration des politiques relatives à l'application de la loi et aux enquêtes

Conformément à la structure de responsabilisation, la Défense a élaboré des recommandations de politiques concernant la justice militaire, assuré une surveillance et établi des politiques générales relatives à la prestation au MDN et aux FC de services rentables, efficaces et impartiaux d'application de la loi et d'enquêtes nationales par la police militaire, en plus d'établir une stratégie à l'appui d'un nouveau système de règlement des griefs. Les paragraphes qui suivent présentent les faits saillants des réalisations de la Défense dans ces sphères de responsabilité.

Système de justice militaire

En décembre 2004, le Cabinet du Juge-avocat général (JAG) a terminé l'élaboration de recommandations de politiques en réponse aux 57 recommandations du rapport Lamer concernant la justice militaire. Par suite d'exposés pertinents offerts aux autorités du Ministère en janvier 2005, une série d'instructions précises de rédaction découlant de ces recommandations de politiques a été transmise au ministère de la Justice. L'Équipe d'examen interne du JAG collabore étroitement avec la direction des Services législatifs et réglementaires des MDN/FC pour préparer un ensemble de modifications législatives et réglementaires faisant suite aux recommandations. Pour obtenir de plus amples renseignements, on peut consulter le site http://www.dnd.ca/jag/main_f.asp.

Grand prévôt des Forces canadiennes

Le Comité directeur sur la protection des forces a été mis sur pied en 2004-2005, et le Grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) a fortement influencé les dossiers liés à la protection des forces au Ministère, conformément aux attentes du gouvernement du Canada. Des progrès ont été accomplis en ce qui a trait à la formation en vue de l'atténuation des menaces, aux interventions et à la planification de la récupération face aux menaces conventionnelles et asymétriques.

Voici les faits saillants des réalisations de l'équipe du GPFC durant l'année financière 2004-2005 :

- Les modalités du Comité de révision des attestations de police militaire (CRAPM) ont été examinées et mises à jour en fonction des changements de procédure conformes à la justice naturelle et aux règlements et politiques des FC.
- L'équipe chargée des enquêtes en matière de drogues des FC a été mise sur pied officiellement et a rehaussé cet aspect du mandat d'enquête du Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC).
- La police militaire a conservé son rôle de premier plan au sein de l'Unité intégrée des délits informatiques (Ottawa). Grâce à ces services de police conjoints et multijuridictionnels, le Grand prévôt a apporté des améliorations précises dans l'intérêt des FC autant que du public, en particulier dans le domaine de l'informatique judiciaire.

Le Grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) a pour mandat de rendre compte chaque année au Parlement de la situation du maintien de l'ordre dans les FC. Le rapport de 2004-2005 se trouve sur son site Web : http://www.vcds.forces.gc.ca/cfpm/org/anrep/intro_f.asp.

Autorité des griefs des Forces canadiennes

Le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) est entré en fonction le 1er janvier 2003, et son mandat consiste à administrer et à appuyer le processus des griefs en tant que système national. Le DGAGFC a élaboré une stratégie en quatre parties afin que l'organisation établisse un nouveau système de griefs, élimine l'arriéré de dossiers, rallie les participants au système et, grâce à l'atteinte de ces objectifs, rétablisse la confiance envers le processus.

Pour affirmer la crédibilité de l'engagement des FC face à la réforme du processus des griefs et pour mesurer la réalisation de l'objectif stratégique à quatre volets, le DGAGFC a établi des indicateurs de rendement relativement à la réduction de l'arriéré d'un grief — à partir de la première soumission d'un grief jusqu'à la décision finale.

Le portefeuille des griefs englobe ceux dont on a hérité au 1er janvier 2003 et les griefs accumulés chaque année depuis lors. Le DGAGFC a réglé 496 griefs alors qu'il en a reçu 257 durant l'année financière 2004-2005. Le délai entre la soumission et la décision finale d'un grief a été raccourci de 48 à 29 mois, et il continue de se rétrécir. À ce rythme, l'objectif envisagé d'en arriver à un portefeuille de griefs d'un an et à un taux de résolution d'un an sera atteint d'ici le 31 décembre 2005.

Vérification et évaluation

Au cours de l'année financière 2004-2005, le Chef – Service d'examen a continué d'offrir des services de vérification et d'évaluation de haute qualité reflétant les priorités et objectifs à long terme de la Défense et axés sur le plan stratégique de gestion du rendement.

Vérification

Le Chef – Service d'examen (CS Ex) a bénéficié d'une augmentation budgétaire significative en 2004-2005 afin de rehausser la capacité de la fonction de vérification interne. Cet accroissement, dont le versement graduel sera complété d'ici l'année financière 2006–2007, permettra d'augmenter l'effectif des vérificateurs internes.

Les travaux de vérification, c'est-à-dire des vérifications, des examens et des analyses des risques, ont accentué la gestion contractuelle et la gouvernance de la fonction de gestion de l'information. Ces travaux ont servi à appuyer la vérification interne dans l'optique de recouvrer 146 M$ pour l'État, et ils visaient l'amélioration des systèmes de gestion et des mécanismes de contrôle internes pertinents.

D'autres travaux importants de vérification et d'examen achevés durant l'année financière 2004-2005 avaient pour sujet notamment le Système d'information sur la santé des Forces canadiennes; les voyages, l'accueil et les conférences; et l'infrastructure à clés publiques.

Évaluation

L'année financière 2004-2005 a été celle de l'achèvement d'une évaluation sur l'état de préparation et le maintien en puissance de l'avant-garde/de la force de contingence principale. Le CS Ex a aussi achevé une évaluation d'un programme de contribution, celui de l'Association civile de recherche et de sauvetage aériens (ACRSA); cette évaluation a fait ressortir la rentabilité de l'appui offert par l'ACRSA à l'exercice par le MDN de ses responsabilités en matière de recherche et de sauvetage. Par ailleurs, une évaluation de la sécurité des munitions a été achevée et recommande la mise en place d'un régime amélioré de sécurité, basé sur des principes établis de réglementation. Les évaluateurs du CS Ex ont aussi offert conseils et assistance à un certain nombre de gestionnaires, leur permettant de solliciter l'approbation du Conseil du Trésor à l'égard de leurs programmes respectifs de subventions et contributions.

On trouvera à l'appendice D la liste des travaux de vérification et d'évaluation achevés durant l'année financière 2004-2005. Les rapports publiés sont accessibles à partir du site Web du CS Ex : http://www.forces.gc.ca/crs/rpt/reports_f.htm.

Accès à l'information et protection des renseignements personnels

Le mandat du Directeur – Accès à l'information et protection des renseignements personnels (DAIPRP) consiste à servir de porte-parole du Ministre de la Défense nationale pour faire respecter les lois, règlements et politiques de l'État concernant l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Au MDN, le DAIPRP administre et coordonne aussi bien la *Loi sur l'accès à l'information (LAI)* que la *Loi sur la protection des renseignements personnels (LPRP)*. L'organisation du DAIPRP relève du Sous-ministre adjoint (Finances et services du Ministère). Le DAIPRP peut demander des conseils spécialisés relativement aux questions juridiques, d'affaires publiques et de politiques auprès d'autres organisations et spécialistes du QGDN au besoin.

Durant l'année financière 2004-2005, le ministère de la Défense nationale a traité 1 284 demandes d'accès à l'information et 4 239 demandes d'accès à des renseignements personnels, et son taux de respect des délais a dépassé 84 p. 100.

Pour en connaître davantage sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels à la Défense ou pour consulter le Rapport annuel de la Défense nationale au Parlement, il suffit de visiter le site http://www.admfincs.forces.gc.ca/ati/intro_f.asp.

Sécurité

Sûreté nucléaire

Le Directeur général – Sûreté nucléaire (DGSN) est responsable de l'élaboration, de la coordination et de l'assurance de la mise en oeuvre d'un programme exhaustif de sûreté nucléaire pour le MDN et les FC. Cette responsabilité englobe les nombreuses matières radioactives et autres sources de rayonnement ionisant en usage aux MDN/FC, dans l'optique d'en assurer la conception globale, le développement et la sécurité opérationnelle. Le DGSN a la responsabilité de vérifier la conformité avec le programme de sûreté nucléaire, ce qui comprend des analyses de sécurité technique de la pertinence de la conception et du comportement des équipements et activités qui émanent du personnel du MDN/des FC ou auxquels ces effectifs participent.

On trouvera des renseignements sur le rendement en matière de sûreté nucléaire dans le Rapport annuel sur la sûreté nucléaire au MDN et dans les FC.

Sécurité générale

Le MDN et les FC maintiennent le Programme de sécurité générale pour que les questions relatives à la sécurité soient intégrées à tous les aspects des opérations, de l'instruction et des activités de soutien de la Défense. Le Programme de sécurité générale répond aux exigences du *Code canadien du travail, Partie II*, en plus de réduire les souffrances personnelles et les pertes matérielles, d'améliorer l'efficacité du MDN et des FC et de favoriser l'efficacité opérationnelle et le bien-être de tous les membres du personnel de la Défense.

Parmi les réalisations de 2004, mentionnons la mise en place d'une structure de gouvernance de la santé et de la sécurité au MDN et dans les FC, de même qu'une capacité améliorée d'enquête sur les situations dangereuses.

Ces activités et les autres éléments du programme sont précisés dans le rapport annuel du Directeur – Sécurité générale, à l'adresse http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/programdocuments/00native/AnnRpt04-05_f.doc.

On peut trouver des précisions sur le Programme de sécurité générale, y compris l'évaluation qu'en a faite le Chef – Service d'examen et les mesures de rendement servant à en évaluer l'efficacité globale, à l'adresse : http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2004/safProg_f.asp

Gérance de l'environnement

La *Stratégie de développement durable 2003, Des activités de défense respectueuses de l'environnement* (SDD 2003), énonce le programme stratégique du Ministère pour l'environnement. Durant cette première année de rapport concernant la SDD 2003, la Défense a dépassé son engagement par rapport à deux objectifs et maintient le cap sur les neuf autres.

La Défense rend compte également de cinq « engagements envers l'amélioration continue » qui sont précisés dans la SDD 2003. Selon les données, un problème persiste relativement à la gestion responsable des effluents liquides. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la Stratégie de développement durable et l'état des réservoirs de carburant sur les terres du MDN, on se reportera à la section 6.

En ce qui regarde les ressources, le programme environnemental de la Défense fait partie intégrante de la planification des activités. Le Programme environnemental du Ministère, le Programme de déclassement et le Programme de décontamination du réseau d'alerte avancé (DEW) visent à régler des questions importantes relatives à l'environnement et aux ressources.

Le Programme environnemental du Ministère finance l'assainissement des lieux contaminés ainsi que l'enlèvement de munitions explosives non explosées (UXO). Le Plan d'action du Conseil du Trésor concernant les sites contaminés fédéraux complète les fonds que la Défense consacre à ces activités.

Durant la période visée par le rapport, la Défense a approuvé le Programme de gestion d'anciens sites contenant des munitions explosives non explosées afin de réduire de manière systématique et dans les meilleurs délais les risques inhérents à ces objets.

Le Programme de décontamination du réseau DEW remonte à 1996 et doit se poursuivre jusqu'en 2013. Son objectif premier était de restaurer 21 emplacements du réseau DEW; huit sites ont été nettoyés à ce jour.

Doctrine et structure

Pour demeurer efficace au XXI^{e} siècle, la Défense doit élaborer des concepts, des structures et une doctrine à l'appui d'une organisation d'avant-garde axée sur l'apprentissage et l'échange de connaissances. De nombreuses initiatives ont été prises afin de mettre à jour et d'améliorer la doctrine et les procédures de la Défense de façon qu'elle reste à la fine pointe dans le contexte opérationnel d'aujourd'hui. Mentionnons les suivantes :

- Le concept d'emploi de la force de l'Armée de terre (l'Armée d'aujourd'hui) et les concepts des futures capacités de l'Armée de terre (l'Armée de l'avenir qui permettra de réaliser la « Stratégie 2020 ») figurent parmi les publications importantes de la période d'examen.
- La Force aérienne a poursuivi ses initiatives de transformation telles qu'elles sont énoncées dans les *Vecteurs stratégiques*, en procédant à un examen stratégique et en précisant sa vision de la structure des forces pour 2025. Un élément clé de cette structure des opérations de déploiement est la Force expéditionnaire aérienne, formée d'unités tactiques autonomes pour chaque élément de capacité et de la Capacité de soutien de la Force aérienne. On a commencé à structurer la Force aérienne de manière à pouvoir soutenir les déploiements conformément à la vision du CEMD.
- L'établissement du Centre de guerre aérospatiale des Forces canadiennes (CGAFC), un élément clé de la transformation de la Force aérienne, avance bien. Le CGAFC a pour rôle d'explorer de nouveaux concepts et d'analyser les expériences du passé afin d'adapter la doctrine aérospatiale.

- Le Groupe de la Gestion de l'information a publié un certain nombre de documents conceptuels ayant trait aux opérations réseaucentriques canadiennes et à la guerre réseaucentrique américaine.
- Le Groupe des matériels a poursuivi l'élaboration de la doctrine interarmées de logistique des FC et des futurs concepts logistiques, par les moyens suivants :
  - harmonisé la nouvelle doctrine des chefs d'état-major des armées (CEMA) et la doctrine interarmées de logistique;
  - examiné la doctrine et les concepts en logistique de nos plus proches alliés.
- Le Groupe de l'Infrastructure et l'environnement a élaboré des concepts, des structures et une doctrine interarmées relativement à la capacité en génie militaire. Il a notamment :
  - participé à l'élaboration de projets conjoints tels la Protection des forces, la Capacité nationale de soutien militaire, la Compagnie interarmées de défense NBC, des améliorations apportées à l'équipe DART, la restructuration et l'adaptation de la structure des groupes professionnels militaires, de même que la transformation des systèmes des ressources humaines;
  - mis en oeuvre l'Intention stratégique (la vision) des FC pour ce qui est du génie militaire et procédé à l'analyse des écarts engagements-ressources.

À l'appui des opérations de l'OTAN, la Défense a :

- participé à l'élaboration des concepts opérationnels et de la doctrine réseaucentriques de l'OTAN et à l'examen de la doctrine et des concepts de l'OTAN en matière de logistique;
- participé à l'Expérience multinationale III, dont le but était d'explorer comment un concept interarmées émergent appelé la Planification basée sur les effets s'applique dans un contexte de coalition ou de l'OTAN;
- fait approuver et transmis à l'OTAN des propositions concernant les publications de l'OTAN en matière de tactique maritime, formulées par le Canada ou d'autres pays.

Information publique et relations externes

Les Affaires publiques ont appuyé le Ministère afin de sensibiliser le public au rôle du MDN et aux responsabilités et contributions des FC au Canada en tant qu'institution nationale. Elles ont donc pris une part active aux annonces/activités/initiatives importantes ci-après :

- accroissement des FC de 8 000 membres, nomination puis élection du Général Ray Henault à la présidence du Comité militaire de l'OTAN, passation du commandement du Chef d'état-major de la Défense, budgets fédéraux de 2004 et de 2005 et préparation de l'Énoncé de la politique de défense ;
- plus d'une soixantaine d'activités de relations externes menées à bien d'un bout à l'autre du Canada afin de mieux faire connaître les opérations des FC, dont *Athena*, *Halo* et *Structure*, l'apport des FC à l'OTAN et plus de 70 autres activités de relations externes sur des sujets précis, notamment des aperçus généraux des MDN/FC, de la Marine, de l'Armée de terre, de la Force aérienne, des *Snowbirds* et de la transformation des FC;
- appui des conférenciers et des membres du personnel des MDN/FC, c'est-à-dire :

  - préparation d'une gamme de présentations et de notes d'allocution sur des sujets comme « la Défense 101 », « l'équipe DART », « l'Afghanistan » et « Haïti », en plus d'établir un site Web permettant à tous de s'exprimer;
  - élaboration de produits marquant la Semaine des anciens combattants, entre autres des discours destinés à des auditoires adultes et à de jeunes publics, un exposé et un disque compact photographique. Les membres du MDN et des FC ont utilisé ces produits pour joindre la population canadienne par l'entremise des activités de la Semaine des anciens combattants.

Les Affaires publiques ont réalisé des programmes et des activités destinés à des groupes d'intéressés traditionnels et non traditionnels :

- coordonné des activités de relations externes établissant le profil de la relation de défense Canada-États-Unis à l'intention des intéressés du Canada et des États-Unis. Il y a eu, entre autres, deux visites de familiarisation du QGDN et d'autres installations des MDN/FC destinées à des intervenants américains de haut niveau; deux visites de familiarisation au QG du NORAD à l'intention de citoyens canadiens intéressés; des programmes de conférences et des tables rondes au Canada et aux États-Unis;
- offert plus d'une dizaine d'orateurs lors de conférences d'universitaires ou d'organisations de femmes;
- coordonné à l'intention d'universitaires des visites de familiarisation en Afghanistan et la visite d'installations des MDN/FC;
- coordonné quelque 435 activités de la Semaine des anciens combattants qui ont atteint 129 000 adultes et jeunes;
- réalisé le DVD « Au service des Canadiens : Le bilan 2004 des Forces canadiennes », une collection de documentaires de la Caméra de combat distribuée dans les écoles du Canada.

Le programme 2004-2005 d'information publique et de relations externes du Ministère a accru la sensibilisation des principaux groupes d'intéressés et de la population canadienne aux opérations des FC. Des activités qui dressent le profil de la relation canado-américaine de défense ont aidé les intéressés du Canada et des États-Unis à comprendre la relation et le rôle des FC pour ce qui est de la sécurité continentale. Ce programme a aussi eu un rayonnement, car les participants ont informé d'autres personnes du MDN et des FC par le biais de conférences, de publications, d'exposés, d'entrevues avec les médias et d'autres tribunes.

Coopération en matière d'affaires publiques

La Défense a pris part aux communications horizontales avec d'autres ministères et d'autres paliers de gouvernement concernant des questions nationales. Par exemple, la Défense a :

- maintenu le programme des 3D en Afghanistan en coordonnant quatre visites d'intéressés à Kaboul, faisant valoir l'apport du Canada en matière de défense, de diplomatie et de développement en Afghanistan. La Défense a aussi collaboré étroitement avec Affaires étrangères Canada (AEC), l'Agence canadienne de développement international (ACDI), les autres ministères qui participent à l'approche 3D et le Bureau du Conseil privé pour élaborer des produits de communications liés aux opérations internationales en Afghanistan, en Haïti et au Sri Lanka, ce qui a contribué à la réussite des missions;

- pris en charge l'approche des communications lors du lancement de la Passerelle pour l'histoire militaire canadienne (PHMC) – un service d'accès en direct sans frais, par un point d'entrée unique, à des ressources numériques d'histoire militaire canadienne. Le projet de la PHMC a réuni des partenaires des Anciens combattants Canada, de Patrimoine Canada, de Radio-Canada, du Musée canadien de la guerre, de l'Office national du film, de Bibliothèque et Archives Canada et de Parcs Canada;
- entretenu des liens avec plusieurs ministères et organismes concernant de grandes initiatives, politiques et priorités du Ministère et du gouvernement du Canada et travaillé directement avec AEC, l'ACDI et Commerce international Canada à l'élaboration, la planification et la mise en oeuvre d'activités de communications fructueuses à l'appui de l'examen de l'Énoncé de la politique internationale .

Le succès de ces activités d'affaires publiques repose sur un degré élevé de collaboration, de coordination et de soutien interministériels. Le gouvernement du Canada a pu exploiter les points forts de chaque ministère et organisme intéressé, et ainsi maximiser les ressources consacrées aux affaires publiques.

Promotion des valeurs et des intérêts du Canada

La Défense a pris part à plusieurs projets/activités visant à promouvoir les intérêts et les valeurs du Canada sur notre territoire et à l'étranger. Voici quelques exemples :

Partenariat pour la paix (PPP)

- Exercice *Maple Arch 2004* du PPP réalisé en Ukraine : L'exercice *MA 04* visait à former les instructeurs de certaines unités lituaniennes, polonaises et ukrainiennes. Les principaux stagiaires visés par l'Ex *Maple Arch 2004* étaient des officiers et des sous-officiers de compagnie. Ces militaires ont pris part à un programme d'instruction progressive basé sur des conférences, des démonstrations et des séances pratiques;
- Exercice *Recamp* du PPP réalisé au Bénin, en Afrique : L'Ex *Recamp* était l'une de trois initiatives de la France, du Royaume-Uni et des États-Unis servant à entraîner les forces armées africaines et à rehausser l'aptitude de ces militaires à entreprendre des opérations de paix. Les moyens employés étaient l'instruction individuelle, l'établissement de bases d'équipement prépositionné et l'entraînement en campagne sur le maintien de la paix.

Pèlerinages – Durant l'année financière 2004-2005, le MDN a pris part à plusieurs cérémonies pour commémorer le 60^e anniversaire de la fin de la Seconde Guerre mondiale en Europe, en particulier celles de Juno Beach en France et les cérémonies en Italie.

Reconnaissance et récompenses – La Défense a aussi dévoilé et remis officiellement l'Étoile de campagne générale (GCS) et la Médaille du service général (GSM) à des militaires canadiens. L'Étoile est décernée aux membres des FC qui se déploient sur un théâtre d'opération défini en présence d'un ennemi armé. La Médaille est accordée aux membres des FC qui se déploient en dehors du Canada, mais pas nécessairement sur un théâtre d'opération, pour soutenir directement, à temps complet, des opérations en présence d'un ennemi armé. Plus de 5 000 récompenses ont été décernées avant la fin de l'année.

Une liste exhaustive à l'appendice A fait l'éloge des militaires et des civils récompensés, ainsi que des exploits collectifs.

Conclusion : Politiques et stratégies du Ministère

Durant la période visée par le rapport, ce programme de capacités a permis d'élaborer et de mettre en oeuvre les politiques et les stratégies du Ministère permettant d'atteindre les plus vastes objectifs du gouvernement, d'établir des mécanismes de gouvernance et de gestion favorisant la réalisation des objectifs du Ministère et de conseiller le gouvernement en matière de défense et de sécurité.

Section 5 : Quelques organisations du portefeuille de la Défense

Centre de la sécurité des télécommunications et Programme cryptologique national

Mandat

Établi en 1946, le Centre de la sécurité des télécommunications (CST) relève du ministère de la Défense nationale depuis 1975.

Le mandat du CST se définit ainsi :

- acquérir et utiliser l’information provenant de l’infrastructure mondiale d’information dans le but de fournir des données provenant du renseignement étranger, conformément aux priorités du gouvernement du Canada en matière de renseignement;
- fournir des avis, des conseils et des services pour aider à protéger les infrastructures d’information et les renseignements électroniques essentiels pour le gouvernement du Canada;
- apporter une assistance technique et opérationnelle aux organismes fédéraux chargés de l’application de la loi et de la sécurité, dans l’année financière des fonctions que la loi leur confère.

En tant qu’organisme de cryptologie du Canada, le CST administre deux programmes distincts mais interdépendants :

- le programme du renseignement sur les transmissions (SIGINT) qui procure, en temps opportun, des éléments de renseignement uniques sur l’étranger répondant aux besoins et aux priorités du gouvernement du Canada;
- le programme de la sécurité des technologies de l’information (STI) (STI) qui fournit une expertise, des avis, une orientation et des services techniques permettant au gouvernement canadien de protéger l’information ainsi que les systèmes et infrastructures informatiques.

Risques et défis

Les défis et les risques les plus importants avec lesquels doit composer le CST découlent de l’évolution rapide du contexte de sécurité mondial et des changements apportés aux technologies de l’information et des communications. Au cours de l’année financière 2004-2005, le CST s’est surtout préoccupé de :

- répondre aux besoins opérationnels découlant du nouveau programme de sécurité;
- rester en tête de l’environnement technologique pour les trois fonctions prévues par son mandat;
- gérer la croissance de l’organisation, comme le prévoient le Budget 2001 et la *Loi antiterroriste* .

Résumé du rendement

Le Centre de la sécurité et des télécommunications (CST) joue un rôle de premier plan dans la réalisation des deux priorités de la *Politique de sécurité nationale* : soit améliorer la cueillette de renseignements et protéger les systèmes et les réseaux informatiques du gouvernement.

Au cours de l'année financière 2004-2005, le CST s'est concentré davantage sur le renseignement de sécurité et a amélioré ses capacités de cueillette. Le Centre a embauché de nouveaux analystes, inscrit les besoins en matière de lutte contre le terrorisme et de sécurité sur sa liste des plus hautes priorités relatives au renseignement sur les transmissions (SIGINT). De plus, le Bureau de lutte contre le terrorisme du CST fonctionne maintenant sept jours sur sept. Étant donné les menaces qui pèsent sur la sécurité du Canada et de ses alliés, le CST a consacré une grande partie de ses efforts au renseignement de sécurité et a continué de collaborer étroitement avec le Service canadien du renseignement de sécurité à cet égard.

Un plan de mise en œuvre étalé sur plusieurs années et un cadre de mesure du rendement ont été élaborés pour le programme SIGINT, dans le but d'améliorer les capacités de cueillette de renseignement de haute technologie du CST. L'amélioration des capacités de cueillette du CST ont permis de mieux intégrer l'aspect technique aux activités de renseignement sur les transmissions des alliés du Canada.

Le CST a appuyé la création du Centre d'évaluation intégrée des menaces et affecté plusieurs employés à l'appui de ses fonctions d'analyse et de préparation de rapports. Le CST a également embauché des employés supplémentaires en vue d'améliorer le soutien qu'il offre aux opérations des FC et il a entrepris des démarches en vue de parfaire ses pratiques générales en matière de recrutement et d'embauche.

En ce qui a trait à la gestion des risques liés à l'informatique, le CST s'est préoccupé surtout de la prévention des cyberattaques contre les systèmes et les réseaux du gouvernement. Il s'est efforcé d'élaborer et de prodiguer des avis, des conseils et des solutions stratégiques et techniques de pointe, au moyen de ressources et d'outils perfectionnés, notamment à l'aide d'indicateurs de développement et par des capacités d'alerte et de cyberdéfense avancée. Le CST a en outre développé une architecture permettant de détecter et d'analyser des menaces et des incidents informatiques et réagir à leur égard par le biais d'une intervention coordonnée à l'échelle du gouvernement.

Pour appuyer les efforts déployés par le gouvernement en vue d'améliorer l'interopérabilité, le CST a fourni des avis, des conseils et des solutions techniques et liées à l'architecture en vue de l'établissement éventuel d'un réseau de communications secrètes. De plus, il a continué de contribuer à la réalisation de l'objectif du gouvernement concernant la prestation de services de technologie de l'information (TI) communs et partagés dans le but de mieux intervenir en cas de cyberincident. Le CST est également au sein du gouvernement l'organisme responsable du programme de modernisation des systèmes de cryptographie, un grand projet visant à remplacer les systèmes de communications protégées du Canada, qui tombent en désuétude. Enfin, le CST élargit la portée des services professionnels de sécurité des TI offerts aux ministères.

Ressources

Ressources humaines

	Dépenses réelles 2002–2003	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005
ETP civils	1 115	1 218	1 240	1 424

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)

Ressources financières

Financières (en milliers de dollars) par année financière				
	Dépenses réelles 2002–2003	**Dépenses réelles 2003–2004**	**Dépenses réelles 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**
Crédit n° 1 - Salaires et personnel [1]	75 089	81 162	77 559	105 146
Crédit n° 1 – Fonctionnement et entretien [2]	46 332	50 923	54 631	69 465
Sous-total Crédit n° 1	**121 421 $**	**132 085 $**	**132 190 $**	**174 611 $**
Crédit n° 5 - Immobilisations [3]	51 688	37 114	66 372	34 649
Grand total	**173 109 $**	**169 199 $**	**198 562 $**	**209 260 $**

Source : Centre de la sécurité des télécommunications (CST) et Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Notes :

La différence entre les dépenses prévues et les dépenses réelles en 2004-2005 s'explique comme suit :

1. Crédit n° 1 - Salaires et personnel :

Les dépenses réelles correspondent aux fonds supplémentaires obtenus au cours de l'année financière pour :

- La décision arbitrale suivant les négociations collectives s'appliquant à la période allant du 10 février 2002 au 9 février 2006, 14,2 M $;
- Une conversion de crédit permanente, du crédit n° 5 Immobilisations au crédit n° 1 Salaires et personnel, a été exécutée pour payer les dépenses courantes en salaires, augmentant ainsi le budget des salaires de 12,6 M$;
- Une conversion de crédit unique a été exécutée pour payer les montants non remboursés par le Conseil du Trésor à l'égard du coût de la décision arbitrale, 0,8 M $.

2. Crédit n° 1 – Fonctionnement et entretien:
   - Une modification permanente a été faite en vue de déplacer les fonds du Crédit n° 5 Immobilisations vers le Crédit n° 1 Fonctionnement et entretien , 9,8 M$;
   - Équipement acheté au nom du Sous-ministre adjoint (Gestion de l'information), 2,3 M$;
   - Sommes imprévues reportées de l'AF 2003-2004 à l'AF 2004-2005, 3,8 M$;
   - Réductions au titre de la technologie de gestion de l'infrastructure/d'information, 0,8 M $.

3. Crédit n° 5 – Immobilisations :
   - Une modification permanente a été faite en vue de déplacer des fonds du Crédit n° 5 Immobilisations au Crédit n° 1, -24,9 M$;
   - Sommes non dépensées reportées de l'AF 2003-2004 à l'AF 2004-2005, 2 M $;
   - Sommes non dépensées reportées de l'AF 2004-2005 à l'AF 2005-2006, -7 M $;
   - Des projets ont dû être reportés en raison de l'approbation tardive des ressources supplémentaires liées à la Politique de sécurité nationale, -1,8 M $.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Centre de la sécurité des télécommunications et le Programme cryptologique national, rendez-vous sur le site Internet : www.cse.dnd.ca.

Recherche et développement pour la défense Canada

Mandat

Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC), organisme de service spécial du MDN, a comme mandat de veiller à ce que les FC soient prêtes et compétentes sur les plans technologique et opérationnel.

Risques et défis

Les systèmes militaires sont de plus en plus exposés aux risques qu'entraîne la désuétude technologique rapide. RDDC doit constamment chercher des méthodes innovatrices qui exploiteront la technologie en vue d'améliorer, de transformer et de maintenir la capacité opérationnelle, tout en tenant compte de facteurs comme la capacité financière et les conséquences sur les plans opérationnel et humain. La Stratégie d'investissement technologique (SIT) de RDDC identifie les capacités de S&T dont RDDC doit posséder pour rencontrer les besoins de recherche et développement pour les Forces canadiennes et le Ministère de la défense nationale. RDDC récrit la SIT qui deviendra la stratégie S&T du Ministère et prendra soin d'y inclure les changements proposés suite à la nouvelle Énoncés de la politique de la Défense ainsi qu'aux recherches effectuées dans le cadre du programme du Fonds d'investissement technologique (FIT). Le TIF est un programme de projets de recherche à haut risque, mais pouvant s'avérer très rentables et ayant d'éventuelles applications militaires, ce qui laisse voir de nouvelles possibilités d'investissement.

Collaboration

RDDC participe à de nombreuses activités entreprises sous l'égide de programmes internationaux officiels, comme le Programme de coopération technique (TTCP) et ceux qui sont réalisés par l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN). Ces activités, de concert avec les initiatives nationales, nous aident à transformer les produits de notre recherche en concepts, en équipement et en services dont les Forces canadiennes ont besoin.

Résumé du rendement

Le Programme de coopération technique (TTCP) est une organisation internationale qui favorise l'échange d'information scientifique et technique de défense, l'harmonisation des programmes et la mise en commun des activités de recherche des cinq pays, soit l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et les États-Unis.

RDDC a pris la tête des activités menées dans le cadre du Programme de coopération technique visant à chercher des moyens de faire progresser les principes et les pratiques de guerre réseaucentrique grâce à la science et à la technologie et à déterminer quelles seraient les répercussions sur le TTCP. Ces travaux ont donné lieu à la rédaction d'un document d'entreprise sur la guerre réseaucentrique du TTCP énonçant une stratégie exhaustive qui permettra au TTCP de mettre de l'avant ce concept opérationnel essentiel.

RDDC a participé à cette initiative TTCP en parrainant, conjointement avec le Vice-chef d'état-major de la Défense et le Sous-chef d'état-major de la Défense, le Colloque sur les opérations facilitées par réseau (OFR), qui s'est tenu en novembre 2004. Au cours de cet événement qui a attiré environ 800 participants, des experts militaires et civils d'Australie, du R.-U. et des É.-U.

sont venus présenter des communications. En outre, des conférenciers représentant différents ministères et organismes du gouvernement du Canada y ont fait des exposés. La publication intitulée en anglais « *Network Enabled Operations: Keystone Document* » découlant du Colloque et les travaux qui s'ensuivent devraient s'avérer des piliers de la stratégie de mise en œuvre du nouveau Concept opérationnel intégré des Forces canadiennes.

RDDC a joué un rôle important au cours de la Conférence sur l'élaboration et l'expérimentation de concepts de 2004, organisée conjointement par le commandant du Commandement allié « Transformation » , par le Commandement des forces interarmées des États-Unis et par le ministère de la Défense nationale. La conférence avait pour thème « Des concepts aux capacités » et elle a rassemblé 230 participants de 24 pays. Le Chef de la direction de RDDC a prononcé un discours-programme sur les défis liés au thème de la conférence et le représentant militaire le plus haut gradé, soit le Directeur général adjoint – Programmes de recherche et de développement, a animé une réunion en petits groupes intitulée « Quels concepts et capacités en matière de sécurité intérieure découlent de vos expériences? » Grâce aux apports de RDDC, les participants ont pu se rendre compte du rôle de la science et de la technologie dans l'élaboration et l'expérimentation des concepts (EEC) et des pratiques exemplaires adoptées dans la collectivité de l'EEC.

Les Exercices de gestion de crise de l'OTAN, sont des exercices politico-militaires ayant pour but de mettre à l'épreuve les dispositions et les modalités de gestion de crise en application et en pleine évolution. RDDC a fait partie de l'Équipe d'analyse du Commandement allié « Transformation ». Il était chargé d'observer le fonctionnement de la cellule politique du Centre de fusion de la gestion de crise et de faire des observations qui ont été versées dans le rapport final.

RDDC collabore beaucoup avec les autres organisations nationales, notamment le secteur privé, le secteur universitaire et les autres ministères et organismes gouvernementaux. Par exemple, environ la moitié du programme de recherche de RDDC est exécutée par la voie de dispositions contractuelles avec l'entreprise privée.

Gestion du rendement

RDDC a entrepris une révision complète du processus d'évaluation par les pairs dans le but de produire de meilleurs rapports dans le domaine de la recherche tel qu'énoncé dans le FIT. On a remanié le processus en vue de rassembler gestionnaires scientifiques et experts de l'extérieur de sorte qu'ils recommandent des améliorations à apporter au programme suite à une série de discussions dirigées. Ce processus a été mis en pratique lors de l'examen de la guerre électro-optique et de la guerre électronique radio-fréquence.

RDDC a continué de surveiller son rendement par le biais d'indicateurs et de mesures de rendement s'appliquant aux objectifs de sa carte stratégique, qui repose sur quatre éléments : client, retour sur l'investissement, pratiques internes et fondation, et qui est tout à fait conforme à la carte stratégique de la Défense. Chaque élément correspond à deux ou trois objectifs stratégiques liés à des domaines dans lesquels RDDC doit exceller pour remplir son mandat. En présentant chaque mois des rapports de rendement à la haute direction, RDDC est parvenue à reconnaître les domaines qui avaient besoin d'être améliorés et à s'en occuper.

Ressources

Ressources humaines

	Dépenses réelles 2002–2003	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005
ETP civils	1 286	1 395	1 357	1 379

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)

Ressources financières

Ressources financières (en milliers de dollars) par année financière

	Dépenses réelles 2002–2003	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005
Crédit n° 1 - Salaires et personnel [1]	77 232	95 364	88 805	96 451
Crédit n° 1 – Fonctionnement et entretien [2]	29 878	30 744	24 726	25 873
Crédit n° 1 – Contrats de recherche & développement	89 260	81 528	94 197	94 237
Crédit n° 1 - Environnement [3]	–	1 364	5 336	1 654
Crédit n° 1 - Centre canadien des technologies de déminage (CCTD)	1 985	2 378	2 911	2 115
Crédit n° 1 – Initiative de recherche et de technologie chimique, biologique, radiologique et nucléaire (IRTC) (CBRN) [4]	4 402	19 222	27 400	30 417
Sous-total – Crédit n° 1	**202 757$**	**230 600$**	**243 375$**	**250 747$**
Crédit n° 5 - Immobilisations [5]	8 727	11 093	7 462	13 492
Crédit n° 5 – Centre de technologie antiterroriste (CTA) [6]	–	–	4 000	1 500
Crédit n° 5 - Initiative de recherche et de technologie chimique, biologique, radiologique et nucléaire (IRTC) (CBRN [7]	11 028	7 754	4 000	2 954
Sous-total Crédit n° 5	**19 755$**	**18 847$**	**15 462$**	**17 946$**
Grand total	**222 512$**	**249 447$**	**258 837$**	**268 693$**

Sources : Recherche et développement pour la Défense Canada (RDDC) et Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Notes : La différence entre les dépenses prévues et les dépenses réelles de l'AF 2004-2005 s'explique ainsi :

1. L'accroissement des coûts imputés au Crédit n° 1 - Salaires et personnel est imputable :

aux indemnités provisoires payées à certains groupes d'employés	6,5 M$
aux augmentations de salaire négociées	0,5 M$
au renouvellement	0,6 M$

2. Crédit n° 1 – Fonctionnement et entretien - Écart négatif imputable en grande partie à l'augmentation des coûts énergétiques, de l'impôt foncier (PTLIF) et des coûts d'entretien des installations.
3. Crédit n° 1 - Environnement: Projets reportés en raison de la difficulté de trouver des entrepreneurs qualifiés pour régler les problèmes d'ordre environnemental. La mise en œuvre du Projet de décontamination des polygones d'essais a été reportée en attendant la confirmation des lieux à nettoyer. Quelques projets prévus à Valcartier n'ont pas été réalisés en raison du manque de ressources humaines à Recherche et développement pour la Défense Canada.
4. Crédit n° 1 – On a rattrapé les retards du projet de l'année précédente et un plus grand nombre de projets de l'Initiative de recherche technologique chimique, biologique, radiologique et nucléaire (IRTC) (CBRN) ont été réalisés avant la date d'échéance.
5. Crédit n° 5 – Immobilisations : Dans le but de répondre aux besoins liés à la recherche et au développement, on a consacré plus d'argent que prévu aux projets d'immobilisations.
6. Crédit n° 5 – La construction du Centre de technologie antiterroriste (CTA) a débuté plus tard que prévu.
7. Crédit n° 5 – Les besoins en immobilisations de l'IRTC se sont avérés moins grands que prévu.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de RDDC, consultez le site : http://www.drdc-rddc.gc.ca/.

La Force de réserve

La Force de réserve est essentielle à la doctrine de planification de la mobilisation des FC parce qu'elle fournit les capacités supplémentaires requises à chaque stade de la mobilisation. La Réserve a pour rôle principal d'augmenter, de renforcer et de soutenir les forces déployées et, dans certains cas, d'accomplir des tâches qui ne sont pas confiées à la Force régulière.

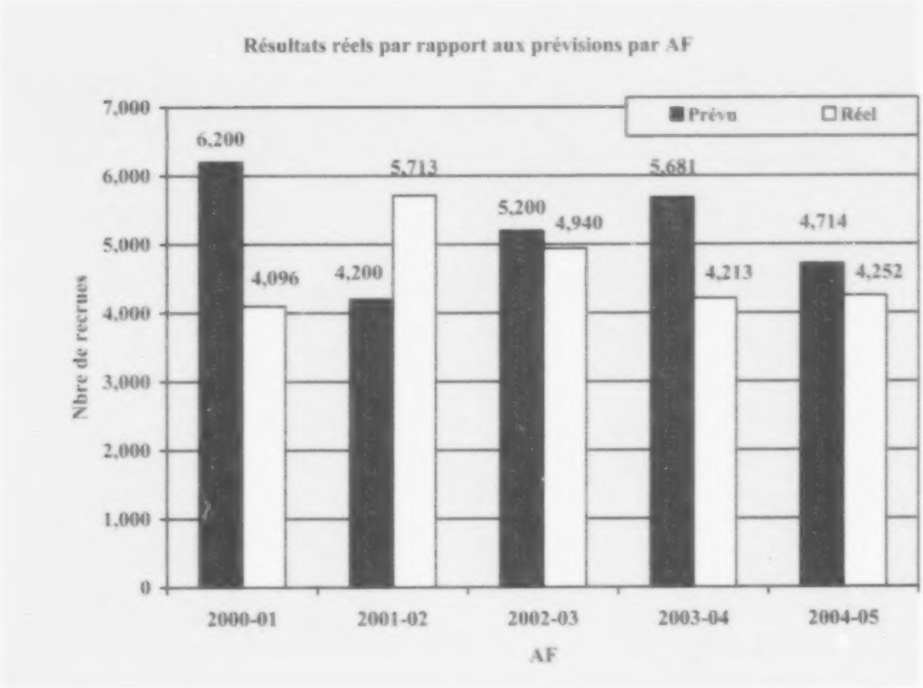
La Force de réserve comprend quatre sous-composantes :

- La Première réserve;
- La Réserve supplémentaire;
- Le Cadre des instructeurs de cadets ;
- les Rangers canadiens .

Première réserve

La Première réserve se compose des éléments suivants : la Réserve navale, la Réserve de l'Armée de terre, la Réserve aérienne, la Réserve des communications, la Réserve des services de santé , la Réserve des services juridiques et le cadre de la Première réserve du Quartier général de la Défense nationale. Traditionnellement, la Première réserve procure des renforts à la Force régulière et fait fonction de force d'appoint au besoin. Vingt pour cent des membres des unités formées qui se déploient dans le cadre d'opérations internationales appartiennent à la Première réserve. Au cours de la période visée par le présent rapport, la proportion moyenne de réservistes affectés aux opérations des FC était d'environ 13 p.100.

Le tableau ci-contre montre les résultats réels des efforts de recrutement de la Première réserve , par rapport aux prévisions.



Résultats réels par rapport aux prévisions par AF

Les paragraphes qui suivent décrivent les principales initiatives et réalisations de la Première réserve au cours de l'année financière 2004-2005 :

- La Réserve navale a pour mission de fournir du personnel formé à la Marine afin que celle-ci puisse doter les éléments de combat et de soutien dans le but de réaliser les objectifs de défense navale du Canada en temps de paix, de crise et de guerre. L'effectif de la Réserve navale a augmenté de 200 au cours de la dernière année, pour atteindre 3 956 personnes. Au cours de l'été, période de pointe, l'effectif comptait 2 370 personnes, alors que pendant le reste de l'année, il se chiffre à 1 340 personnes. De plus, 343 membres de la Réserve navale ont travaillé en service de classe C à l'appui des opérations de contingence et de sécurité des FC.

  Le programme dirigé de formation en cours d'emploi mis en place à l'intention des opérateurs de systèmes d'ingénierie militaire ayant remporté un vif succès, il a été mis en œuvre dans tous les autres groupes professionnels des militaires du rang de la Réserve navale. Le Plan de mise en œuvre de la structure des groupes professionnels militaires pour la migration du groupe professionnel Contrôle et orientation navals pour la navigation commerciale vers le GPM Renseignement (Mer) est au point et les cours élémentaires d'officier du renseignement ont débuté à l'École navale des Forces canadiennes (Québec). On continue d'examiner les besoins en personnel établis à partir du tableau d'effectifs des Centres d'opérations de sécurité maritime afin d'assurer la formation d'un nombre suffisant de personnes.

- L'analyse des tendances révèle un accroissement annuel des effectifs que la Réserve de l'Armée de terre fournit aux opérations outre-mer depuis 2000. En fait, les réservistes sont essentiels au Plan de gestion de l'état de préparation de l'Armée de terre dans le cadre des opérations menées au pays et à l'étranger. Avec un objectif de croissance de 1 500 personnes, la Réserve de l'Armée de terre est parvenue à augmenter ses effectifs de 782 soldats tout en se dotant de nouvelles capacités comme la défense chimique, biologique, radiologique et nucléaire (CBRN) et les opérations psychologiques. Par exemple, les effectifs en activité de la Réserve de l'Armée de terre se chiffrent à environ 15 450 soldats affectés à quelque 135 unités réparties dans 115 emplacements dans toutes les régions du Canada. De plus, environ 300 réservistes sont déployés à l'étranger. Un nombre substantiel de membres de la Réserve de l'Armée de terre se sont déployés en Bosnie-Herzégovine dans le cadre de l'opération *Palladium* et un petit nombre a participé aux opérations menées en Afghanistan, au Congo et en Haïti.

Le tableau suivant illustre le rendement de chacune des capacités par effectifs :

RENDEMENT DE CHACUNE DES CAPACITÉS PAR EFFECTIFS

	Objectifs de croissance attribués – 2004-2005	**Croissance réalisée au 31 mars 2005**	**Variation en pourcentage**
Infanterie	563	394	70 %
Génie	291	114	39 %
Police militaire	79	36	46 %
Affaires publiques	29	16	55 %
Géomatique	40	15	38 %
Renseignement – Cellule toutes sources	30	20	66 %
Coopération civilomilitaire(COCIM)	212	92	43 %
Opérations psychologiques (OPSPSY)	44	44	100 %
Planificateurs de contingences	80	12	15 %
Liaison avec les universités	72	10	14 %
Chimique, biologique, radiologique, nucléaire (CBRN)	60	39	65 %
Total	**1 500**	**782**	**52 %**

- La Force aérienne a intégré les unités de la Réserve aérienne et les femmes et les hommes hautement qualifiés qui les composent dans des formations de la Force totale et une chaîne de commandement unique soutient tous les aspects des opérations aériennes. À l'heure actuelle, l'effectif total de la Réserve aérienne se chiffre à environ 2 300 soldats de tous les grades. Grâce à cette intégration, la Réserve aérienne a pu participer activement aux fonctions courantes de la Force aérienne au sein des unités de celle-ci, partout au Canada, allégeant ainsi le fardeau imposé par le rythme élevé des opérations.

- La Réserve des communications a procuré des systèmes d'information et de communication et des éléments des opérations d'information aptes au combat, en appui aux opérations des FC, au Canada ou à l'étranger.

  Au cours de la période visée par le rapport, 137 membres de la Réserve des communications ont été affectés à la SFC Alert et ont participé à l'opération *Athena*, l'opération *Boreas*, l'opération *Bronze*, l'opération *Danaca*, l'opération *Halo*, l'opération *Hamlet* et à l'opération *Palladium*. La Réserve des communications a également géré plusieurs détachements légers du Système national d'information, de commandement et de contrôle à divers états de préparation (24, 48 et 72 heures de préavis) pour les missions qui lui étaient assignées. Les effectifs en activité de la Réserve des communications se sont maintenus autour de 2 000 soldats répartis dans 23 unités dans diverses régions du Canada.

- La Réserve des Services de santé compte environ 1 200 membres répartis dans les deux groupes fonctionnels suivants : les quatorze unités d'ambulance de campagne de la Réserve ou le Cadre de la Première réserve (CPR) des Services de santé, qui est géré par l'administration centrale et qui est constitué principalement de 175 cliniciens formés. La Réserve des Services de santé fournit des effectifs formés en vue d'appuyer, de renforcer et de soutenir les organismes des Services de santé des FC en plus d'établir et d'entretenir des liens avec la communauté clinique locale. L'an dernier, 166 membres de la Réserve des Services de santé ont été affectés dans les cliniques de soins de santé de garnison, au quartier général et dans les unités de l'Ambulance de campagne. Les réservistes ont exécuté environ 10 % des tâches des Services de santé dans le cadre des déploiements.

- Les avocats militaires de la Réserve servent à temps partiel et occupent habituellement dans le civil un poste à temps plein dans le domaine juridique. Généralement, leur carrière s'apparente à celle de leurs homologues de la Force régulière.

La Réserve supplémentaire

La Réserve supplémentaire se compose d'anciens membres de la Force régulière et de la Réserve qui ne sont plus actifs au sein des FC, mais qui acceptent d'être rappelés en cas d'urgence. Les membres de la Réserve supplémentaire n'ont pas de tâches régulières, mais ils ont accepté de reprendre du service au besoin pour renforcer les FC. Lorsqu'un membre de la Réserve supplémentaire est rappelé, il est habituellement rattaché à la Force régulière ou à la Réserve pour la période convenue, et il retourne ensuite dans la Réserve supplémentaire, qui compte actuellement environ 40 000 membres de tous grades.

Cadre des instructeurs de cadets

Le Cadre des instructeurs de cadets (CIC) est une sous-composante de la Force de réserve constituée d'officiers qui ont accepté de remplir des tâches militaires et de suivre l'instruction requise, mais dont la fonction principale est la supervision, l'administration et l'instruction des cadets âgés de 12 à 18 ans. Ils ont pour mandat d'assurer la sécurité et le bien-être des cadets tout en les amenant à acquérir les qualités relatives au leadership et au civisme, à les encourager à se tenir en bonne forme physique et à stimuler leur intérêt pour les activités maritimes, terrestres et aériennes des FC.

Suite aux progrès réalisés cette année dans le cadre du Projet de gestion du changement du CIC (PGC CIC), on procédera à l'examen des politiques et des procédures des FC de concert avec le Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires). La partie du PGC liée au Plan de mise en œuvre de la structure des groupes professionnels militaires (PMOSGPM) devrait débuter en 2006.

Rangers canadiens

Les Rangers canadiens assurent une présence militaire dans les endroits peu peuplés et les régions nordiques, côtières et isolées du Canada qui ne peuvent pas être desservies de façon pratique ou économique par d'autres éléments des FC. Les Rangers canadiens ont été employés dans diverses fonctions, y compris les patrouilles de souveraineté, l'un des services essentiels qu'ils rendent aux FC.

L'effectif des Rangers canadiens a poursuivi sa croissance en 2004-2005, passant de 4 096 à 4 186 militaires. Toutefois, le nombre de patrouilles est passé de 165 à 163 suite à une amalgamation effectuée pour des raisons d'économie. Par ailleurs, les Rangers canadiens ont continué de fournir des instructeurs et des animateurs au Programme des Rangers juniors canadiens dans les collectivités locales.

Le tableau ci-dessous fait état des effectifs prévus et réels de la Force de réserve au cours des trois dernières années financières.

Force de réserve						
	2002-03		2003-04		2004-05	
	prévus	**réels**	**prévus**	**réels**	**prévus**	**réels**
Première réserve	26 086	24 597	26 939	22 242	28 151	25 633
CIC	6 000	5 076	6 000	5 500	9 100	7 050
Rangers canadiens	4 005	4 024	4 205	4 071	4 205*	4 179
Réserve supplémentaire	35 000**	57 000	35 000**	45 000	35 000**	40 000

Source : Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD)

Nota :

*Le Projet CAN RAN 2000 prévoyait faire passer les effectifs des Rangers canadiens à 4 375 militaires d'ici l'AF 2004-2005. Cette expansion fait actuellement l'objet d'une pause stratégique conformément aux directives du VCEMD, qui exigent de limiter la croissance au niveau de planification de 2003-2004 en attendant les résultats de l'examen officiel.

** Effectif prévu après l'exécution du Projet de restructuration.

Avantages pour les Canadiens

À l'instar de ses alliés de l'OTAN, le Canada reconnaît l'importance de la Force de réserve. Avec la hausse du coût de l'instruction militaire et de la rémunération d'une force régulière, la Force de réserve s'avère un moyen économique de répondre aux besoins du Canada en matière de défense.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme d'appui des employeurs à la Force de réserve , consultez le site : http://www.cflc.forces.gc.ca

Ressources financières de la Première réserve

RESSOURCES FINANCIÈRES PAR ANNÉE FINANCIÈRE				
(en milliers de dollars)	**Dépenses réelles 2002–2003**	**Dépenses réelles 2003–2004**	**Dépenses prévues 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**
Type de dépense				
Solde de la Réserve [1]	363 047	431 618	418 600	484 016
Personnel de soutien de la Force régulière	111 718	121 282	124 315	129 579
Fonctionnement de la Réserve	65 518	64 159	62 561	57 285
Sous-total – Dépenses directes	**540 283 $**	**617 059 $**	**605 476 $**	**670 880 $**
Munitions [2]	30 196	19 372	34 470	12 917
Utilisation de l'équipement	74 218	70 390	71 536	71 466
Habillement	10 487	11 073	11 261	11 516
Fonctionnement des installations	32 619	30 067	30 669	31 917
Sous-total – Dépenses indirectes	**147 520 $**	**130 902 $**	**147 936 $**	**127 815 $**
Soutien des bases [3]	143 513	160 598	164 209	180 558
Instruction	6 908	7 196	7 376	7 025
Sous-total – Dépenses attribuées	**150 421 $**	**167 794 $**	**171 585 $**	**187 762 $**
Sous-total - Première réserve	**838 224 $**	**915 755 $**	**924 997 $**	**986 457 $**
Fonctionnement				
Immobilisations propres à la Première réserve	14 327	10 515	9 396	4 709
Immobilisations partagées	45 701	44 228	106 763	97 749
Sous-total Immobilisations	**60 028 $**	**54 743 $**	**116 159 $**	**102 458 $**
Total des coûts - Première réserve	**898 252 $**	**970 498 $**	**1 041 156 $**	**1 088 915 $**

Source: Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

* Les montants attribués à la solde de la Première réserve n'englobent pas les réservistes affectés à l'appui des programmes des Rangers, des cadets ou de la Réserve supplémentaire disponible, mais englobent ceux affectés au soutien des activités de la Force régulière.

Nota :

La différence entre les dépenses prévues et les dépenses réelles de 2004-2005 s'explique ainsi :

1. L'augmentation du montant affecté à la rémunération des réservistes est attribuable à l'accroissement du nombre de jours d'instruction par rapport au nombre de jours prévus principalement suite à l'annulation du gel des salaires imposé par le Conseil du Trésor et à l'approbation de l'augmentations du salaire et d'indemnités du personnel.
2. Les dépenses liées aux munitions se sont avérées moindres que prévu en raison de l'annulation de cours, d'exercices d'instruction collective estivaux moins importants et de limites imposées quant aux quantités de munitions autorisées pour les soldats pendant l'instruction relative aux normes individuelles d'aptitude au combat (NIAC).
3. L'augmentation associée au soutien dans les bases est attribuable à la fois au plus grand nombre de journées d'instruction des réservistes et à un niveau de soutien accru dans les bases.

Pour vous renseigner davantage sur la Force de réserve, visitez le site : http://www.vcds.forces.gc.ca/dres/intro_f.asp

Programmes pour les jeunes

Le Programme des cadets du Canada

Les objectifs du Programme des cadets du Canada sont les suivants : développer les qualités de civisme et de leadership chez les garçons et les filles, les encourager à se tenir en bonne condition physique et stimuler leur intérêt pour les activités maritimes, terrestres et aériennes des FC. Il s'agit d'un programme national d'instruction parrainé par le gouvernement fédéral destiné aux jeunes de 12 à 18 ans. Il est offert par le MDN et les FC en collaboration avec la Ligue navale , la Ligue des cadets de l'armée et la Ligue des cadets de l'air. Les ligues recrutent les cadets, leur procurent des locaux, recueillent des fonds et trouvent des répondants locaux pour chacun des corps et escadrons de cadets. Les FC leur affectent du personnel de la Force régulière, de la Première réserve et, plus spécifiquement des membres du Cadre des instructeurs de cadets. Les FC fournissent également des uniformes, certaines infrastructures ainsi que d'autres services de soutien comme le transport aérien.

Ressources financières

Les dépenses du Programme des cadets du Canada s'élèvent à 173,4 M$ pour l'année financière 2004-2005. Le tableau ci-dessous présente la répartition des dépenses pour les trois dernières années :

RESSOURCES FINANCIÈRES PAR ANNÉE FINANCIÈRE				
(en milliers de dollars)	**Dépenses réelles 2002–2003**	**Dépenses réelles 2003–2004**	**Dépenses prévues 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**
Crédit n° 1 - Personnel	95 868	97 568	103 325	101 760
Crédit n° 1 – Fonctionnement et entretien	67 678	67 181	64 941	65 671
Sous-total	**163 546 $**	**164 749 $**	**168 266 $**	**167 431 $**
Crédit n° 10 – Subventions et contributions	750	750	750	990
Crédit n° 5 - Immobilisations	3 189	3 423	5 242	4 970
Total	**167 485 $**	**168 913 $**	**174 258 $**	**173 391 $**

Source : Vice-chef d'état-major de la Défense, Direction des réserves et des cadets

Activités des cadets

De nombreux jeunes Canadiens ont reçu l'instruction offerte aux cadets dans la communauté, à l'échelle d'un corps ou d'un escadron (quartier général local). Cette instruction est dispensée de septembre à juin, sous la supervision des unités régionales de soutien aux cadets (URSC) : Atlantique, Est, Centre, Prairies, Pacifique et Nord. Bon nombre de cadets ont été choisis au cours de l'été 2004 pour participer aux activités d'un des 25 Centres d'instruction d'été des cadets (CIEC) situés dans diverses régions du pays soit à titre de stagiaires, soit à titre de cadets-cadres assumant des fonctions de direction.

Le tableau suivant contient des données sur la participation et l’instruction :

Instruction	Détails	Cadets	Jours d’instruction
Quartier général local	1 140 unités	54 745	1 741 370
Instruction d’été	26 Centres d’instruction	22 225	512 438

Source : Vice-chef d’état-major de la Défense, Direction des réserves et des cadets
Nota : Les chiffres datent de juin 2004

Activités nationales

Des activités nationales distinctes se sont déroulées, certaines s’adressant à un élément particulier du Programme des cadets et d’autres, aux trois éléments. Par exemple :

- 322 cadets de la Marine du Canada ont participé au Programme d’échange international, ont pris part aux régates nationales de Kingston, ont navigué à bord du garde-côte EAGLE de la *U.S. Coast Guard* au large de la côte Est des États-Unis, ont navigué à bord d’un grand voilier au large de la côte de la C.-B. ou à bord d’un grand voilier, de navires à moteur ou de garde-côtes lors du Stage annuel en matelotage au NCSM *Quadra*;

- 165 cadets de l’Armée du Canada ont participé au programme d’échange international des cadets de l’Armée et à des expéditions menées au pays et à l’étranger;

- 112 cadets de l’air du Canada ont pris part au programme d’échange international des cadets de l’air, au voyage à Oshkosh, au Wisconsin (É.-U.) ou au programme de vol à voile des cadets de l’air aux commandes de planeurs Schweizer;

- 319 cadets ont participé à des activités destinées aux trois éléments, comme le championnat national d’adresse au tir des cadets ou au championnat national de biathlon.

Vous trouverez des renseignements complets sur les activités destinées aux trois éléments et sur les championnats des cadets ainsi que sur les activités propres aux Cadets de la Marine, aux Cadets de l’Armée , aux Cadets de l’Air et aux Rangers juniors canadiens à :
http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2004/reserves_f.asp

Les Rangers juniors canadiens

Le Programme des Rangers juniors canadiens’ (RJC) s’adresse aux jeunes de 12 à 18 ans. Il vise à fournir un programme jeunesse structuré comportant des activités liées aux traditions, aux modes de vie et assurant le développement des compétences de Ranger. Les patrouilles des RJC sont situées dans des collectivités éloignées et isolées du Canada qui comptent des Rangers canadiens. Le programme des RJC est offert en collaboration avec les comités d’adultes des collectivités locales qui sont souvent appuyés directement par le conseil de la bande, du hameau ou de la municipalité. La communauté fournit un lieu d’instruction, fait la sélection des aspirants bénévoles et instructeurs et établit le calendrier des activités d’instruction. Les FC fournissent les uniformes, ainsi que le soutien de l’instruction, financier et administratif du programme. Aussi, des membres de la Force régulière et de la Première réserve aident à l’enseignement et à l’évaluation de l’instruction des R JC dans le cadre de visites régulières et d’exercices de campagne. Les FC affectent également des Rangers canadiens à titre de leaders, d'animateurs, de superviseurs et de concepteurs de programmes. Le MDN favorise constamment la participation d'organismes locaux, régionaux, provinciaux ou territoriaux ainsi que des agences et organisations fédérales et d'autres ministères, particulièrement Affaires indiennes et du Nord Canada, qui demeure un partenaire engagé en fournissant toutes les ressources financières possibles.

Ressources financières

Les affectations de fonds destinées au Programme des Rangers juniors canadiens se chiffrent à 5 980 545 $ — (985 094 $ attribués par le ministère de la Défense nationale, 300 000 $ versés par Développement des ressources humaines Canada, 2 295 541 $ provenant des Initiatives jeunesse et 2 400 000 $ de CANRAN 2000). Le tableau ci-dessous résume l'affectation des fonds :

RESSOURCES FINANCIÈRES PAR ANNÉE FINANCIÈRE

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002–2003	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005
Crédit n° 1 - Personnel	2 441	2 889	2 884	2 930
Crédit n° 1 - Fonctionnement et entretien	2 909	2 754	4 154	3 937
Sous-total	**5 350 $**	**5 643 $**	**7 038 $**	**6 867 $**
Crédit n° 5 - Immobilisations	318	327	10	14
Total	**5 668 $**	**5 980 $**	**7 048 $**	**6 881 $**

Source : Vice-chef d'état-major de la Défense, Direction des réserves et des cadets

Pour se renseigner davantage sur le Programme des cadets du Canada et sur les Rangers juniors canadiens visitez le site : http://www.rangers.forces.gc.ca/intro_f.asp

Avantages et résultats pour les Canadiens

Les collectivités urbaines et isolées de tous les coins du Canada, en particulier les communautés autochtones, peuvent tirer profit des 1 140 unités des cadets et des 100 patrouilles des Rangers juniors canadiens qui dispensent de l'instruction à quelque 57 000 cadets et 3 000 Rangesr juniors canadiens.

Secrétariat national de recherche et de sauvetage et Programme national de recherche et de sauvetage

Mandat

Le Secrétariat national de recherche et de sauvetage (SNRS) a été créé en 1986 pour diriger le Programme national de recherche et de sauvetage par l'entremise du Comité interministériel de recherche et de sauvetage (CIRS). Le CIRS se compose de représentants des ministères et des organismes fédéraux qui offrent des services de recherche et de sauvetage (R-S), ainsi que d'organismes centraux. Le CIRS relève directement du Ministre responsable de la recherche et du sauvetage (MRSAR), le ministre de la Défense nationale.

Le SNRS doit rendre compte au MRSAR en ce qui concerne l'élaboration, la coordination, l'analyse et l'examen des politiques et des plans relatifs au programme de R-S fédéral et des actitivités particulières. En outre, le SNRS dirige les démarches visant à améliorer la coordination entre les programmes de R-S provinciaux, territoriaux et fédéraux et il conseille le MRSAR à l'égard de ces programmes.

Risques et défis

Voici les principaux défis à relever dans le cadre du Programme national de recherche et de sauvetage au cours de l'année financière 2004-2005 :

- Régler les principales questions touchant le programme;
- Peaufiner les mesures de rendement;
- Élaborer davantage les sources d'information à l'appui de la planification et de l'établissement des rapports relatifs à la recherche et sauvetage.

Programme national de recherche et de sauvetage – Plans et priorités

Le CIRS a approuvé trois principaux documents cadres pour le Programme national de recherche et de sauvetage : Orientations stratégiques, Plan du Programme national de R-S 2005 et Rapport annuel du Programme de R-S 2004, que vous trouverez sur le site Internet du Programme.

Rendement du programme

Le Rapport annuel du Programme de R-S 2004 énonce en détail les résultats obtenus, en fonction des grandes priorités stratégiques du programme : système intégré de R-S, R-S dans le Nord et R-S en mer.

Système intégré de recherche et sauvetage: Les opérations de R-S font habituellement appel à plusieurs partenaires R-S, et une coordination et des communications efficaces sont essentielles pour obtenir des résultats favorables en ce qui a trait à la réponse et aux aspects préventifs du programme. En 2004 :

- une nouvelle initiative a été lancée en vue d'améliorer les communications radio entre les intervenants en R-S de première ligne. Un groupe de travail constitué de représentants de nombreux organismes a proposé des fréquences d'appel communes pour la R-S. Ces travaux ce poursuivent sous l'égide de Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC) et Industrie Canada;

- Un important exercice intergouvernemental de R-S auquel participaient le Canada et les États-Unis a eu lieu sur le Lac Érié;
- Le SNRS a collaboré avec les organisations chapeautant des centres d'appel 911 dans le but d'améliorer leurs liens avec les Centres conjoints de coordination des opérations de sauvetage, qui coordonnent l'intervention fédérale en matière de R-S;
- Le SNRS a réalisé des progrès lorsqu'il s'agit d'améliorer la présentation des rapports sur le rendement du Programme national de R-S par l'élaboration d'un cadre de responsabilisation pour le programme.

Le Nord : Le climat rude et la population dispersée de l'immense Nord canadien présentent des défis tant sur le plan de l'intervention que celui de la prévention. En même temps, les services R-S pourraient être appelés à y mener un plus grand nombre d'opérations en raison de l'essor de l'activité économique dans la région. En 2004 :

- Le SNRS et les Forces canadiennes ont fait la promotion du Plan en cas de catastrophe aérienne (CATAIR) en tenant des réunions avec des représentants de l'industrie du transport aérien et en assistant aux réunions sur la gestion de crise de l'Association du transport aérien international (IATA);
- De concert avec des partenaires locaux, le SNRS a continué de chercher à intégrer efficacement les nouvelles technologies de communication dans le Programme national de recherche et sauvetage.

La R-S en mer : Les situations de détresse maritimes correspondent à 75 p. 100 des incidents de R-S à l'échelle nationale signalés en 2004 et la R-S en mer constitue une haute priorité. En 2004 :

- Le SNRS et la Garde côtière du Canada (GCC) ont facilité les réunions d'intervenants à l'échelle fédérale, régionale et commerciale et ont réalisé des progrès à l'égard de la préparation du cadre d'un nouveau plan en cas de catastrophe maritime;
- On a ouvert quatre nouveaux postes de sauvetage de la GCC à Bella Bella et à Sandspit dans la région du Pacifique, ainsi qu'à Havre St-Pierre et à Rivière-au-Renard, dans la région du Québec, ce qui met fin à la mise en œuvre des huit postes de recherche et sauvetage additionnels annoncés en 2000;
- Le SNRS, la GCC et Transports Canada continuent d'appuyer les efforts déployés par le Conseil canadien de la sécurité nautique (CCSN) en vue de promouvoir la sécurité nautique et de communiquer les résultats de l'Étude sur le vêtement de flottaison individuel (VFI).

Activités du programme du SNRS

- Fonds des nouvelles initiatives en R-S

  Le SNRC a attribué 7,3 millions de dollars à 99 projets du FNI, nouveaux et déjà en cours, en vue d'améliorer la R-S au Canada. Il a en outre réalisé des progrès au niveau de l'élaboration de nouvelles conditions et de l'amélioration de la gouvernance et du mode d'établissement des rapports de sorte que le FNI respecte la politique du Conseil du Trésor et les règles de la fonction de contrôleur moderne.

- COSPAS-SARSAT

  COSPAS/SARSAT est un système international de satellites destiné à transmettre les appels de détresse. Ses principaux partenaires sont le Canada, les États-Unis, la France et la Russie. Les délégations canadiennes dirigées par le CNRS qui ont participé aux quatre réunions du Conseil international COSPAS/SARSAT et groupes de travail sur l'évolution du programme, ont appuyé le déménagement du Secrétariat de COSPAS/SARSAT de Londres, au R.-U., à Montréal, prévu à l'été 2005.

- Communications

  Le SNRS a appuyé l'apprentissage, les partenariats et l'échange d'information dans toute la communauté R-S canadienne et internationale par l'entremise de l'atelier, des jeux et du salon professionnel SAR*SCÈNE*, à Calgary, les prix de mérite SAR, la revue SAR*SCÈNE*, un groupe de travail sur la prévention, le Répertoire des organismes canadiens de R-S et le site Web du SNRS : http://www.nss.gc.ca.

Coordination avec les provinces et les territoires

Le SNRS a participé aux réunions du Conseil de recherche et de sauvetage au sol du Canada et lui a fourni des services administratifs. D'importants travaux de développement ont été exécutés à l'égard du Système canadien d'enregistrement des incidents de recherche et sauvetage au sol, qui intégrera les données sur les incidents de recherche et sauvetage provinciaux et territoriaux dans le Programme national de R-S. Le SNRS a également pris part à l'élaboration d'un modèle de gouvernance pour le nouveau *Canadian Avalanche Centre*, qui fournit au public de meilleurs services de protection contre les avalanches.

Ressources

Ressources humaines

	Réelles 2002–2003	Réelles 2003–2004	Prévues 2004-2005	Réelles 2004-2005
ETP civils	20	21,5	22	17,3*

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines– Civils)

* ne comprend pas les 2,5 ETP détachés au Ministère

Ressources financières

TABLEAU 1 : SECRÉTARIAT NATIONAL DE RECHERCHE ET SAUVETAGE

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002–2003	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005
Crédit n° 1 – Salaire et personnel [1]	1 277	1 376	1 509	1 364
Crédit n° 1 – Fonctionnement et entretien [2]	786	856	937	995
Sous-total Crédit n° 1	**2 063 $**	**2 232 $**	**2 446 $**	**2 359 $**
Crédit n° 5 – Immobilisations [3]	7 449	7 352	8 195	4 452
Crédit n° 10 – Subventions et contributions [4]	987	1 685	215	3 182
Grand total	**10 449 $**	**11 269 $**	**10 856 $**	**9 993 $**

Source: Secrétariat national de recherche et de sauvetage et Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Nota :

La différence entre les dépenses prévues et réelles de l'AF 2004-2005 s'explique ainsi :

1. Crédit n° 1 – Les dépenses liées aux salaires et au personnel sont moins élevées que prévu, car certains postes n'ont pas été comblés.
2. Crédit n° 1 – Les dépenses liées au fonctionnement et à l'entretien sont plus élevées que prévu en raison de l'embauche temporaire de personnel contractuel.
3. Crédit n° 5 – Immobilisations : Pendant l'année financière 2004-2005, un montant de 2 958 M $ a été transféré du crédit n° 5 Immobilisations au crédit n° 10 Contributions en vue de payer les dépenses du Programme de contribution au fonds des nouvelles initiatives en recherche et sauvetage. L'écart qui reste au crédit n° 5 est imputable aux retards accusés par certains projets.
4. Crédit n° 10 - Contributions: Les 215 000 $ de dépenses prévues ne s'appliquaient qu'au programme de contribution au projet COSPAS/SARSAT. L'écart est imputable aux dépenses liées au Programme de contribution au Fonds des nouvelles initiatives en recherche et sauvetage, qui avaient au départ été affectées au crédit n° 5 Immobilisations. Les améliorations qui seront apportées aux méthodes comptables vont permettre plus de transparence dans l'attribution des fonds entre les divers crédits.

TABLEAU 2 : PROGRAMME NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SAUVETAGE – PERSONNEL (ETP)

	Réels 2002–2003	Réels 2003–2004	Prévus 2004-2005	Réels 2004-2005
Secrétariat national de R-S	20	21,5	22	17,3 *
Environnement Canada	14	14	14	20
Pêches & Océans Canada / Garde côtière canadienne [1]	S/O	S/O	S/O	S/O
Défense[2]	637	781	624	866
Parcs Canada	64	64	64	64
GRC[3]	S/O	S/O	S/O	S/O
Transports Canada[4]	7	7	7	S/O

Source : Secrétariat national de recherche et de sauvetage

* N'englobe pas 2,5 ETP détachés au Ministère.

Nota :

1. Les chiffres relatifs au ETP ne sont pas disponibles étant donné que les opérations de la GCC comportent des affectations multiples.
2. L'augmentation du nombre d'ETP prévus par rapport au nombre réel en 2004-2005 est imputable à l'accroissement des activités de l'escadron par rapport à la moyenne historique.
3. Comme les attributions de ressources pour la recherche et le sauvetage sont faites sous les auspices des provinces, nous ne disposons d'aucune donnée concernant les activités de R-S fédérales de la GRC. La GRC appuie au besoin les autres ministères au moyen de ressources polyvalentes.
4. TC n'a pas de mandat pour les tâches primaires de R-S et n'affecte aucune ressource à ces activités. On étudie actuellement le niveau d'engagement de personnel à l'égard des tâches de prévention.

TABLEAU 3 : COÛTS DU PROGRAMME NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SAUVETAGE

(milliers de dollars)	**Dépenses réelles 2002–2003**	**Dépenses réelles 2003–2004**	**Dépenses prévues 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**
Secrétariat national de R-S [1]	10 499	11 269	10 856	9 993
Environnement Canada	1 600	1 600	1 600	2 100
Pêches & Océans Canada / Garde côtière canadienne	86 295	93 393	–	93 914
Défense[2]	181 095	161 589	101 460	136 274
Parcs Canada	4 929	4 929	4 929	4 929
GRC[3]	S/O	S/O	S/O	S/O
Transports Canada[4]	985	985	1 000	S/O

Source : Secrétariat national de recherché et de sauvetage

Notes :

1. Les dépenses liées au Fonds des nouvelles initiatives (FNI) en R-S sont moins élevées que prévu en 2004-2005 en raison du report de certains projets suite au renforcement des modalités en matière de gestion et de finances.
2. L'écart entre les dépenses prévues et réelles en 2004-2005 comprend le nombre plus élevé d'heures de vol (17 M$ de coûts en personnel) et l'accroissement des frais de F et E (17 M$) découlant de la décision d'y aller de façon graduelle pour l'achat des modules de moteur du Cormorant. Les facteurs de coût liés au Cormorant ont été examinés en tenant compte du coût total.
3. Comme les attributions de ressources pour la recherche et le sauvetage sont faites sous les auspices des provinces, nous ne disposons d'aucune donnée concernant les activités de R-S fédérals de la GRC. La GRC appuie au besoin les autres ministères au moyen de ressources polyvalentes.
4. TC n'a pas de mandat pour les tâches primaires de R-S et n'affecte aucune ressource à ces activités. On étudie actuellement le niveau d'engagement financier à l'égard des tâches de prévention.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Secrétariat national de recherche et de sauvetage et le Programme national de R-S, veuillez consulter le site Web : http://www.nss.gc.ca/

Le Cabinet du Juge avocat général

Mandat

Le Juge-avocat général (JAG) joue le rôle de conseiller juridique de la Gouverneure générale, du ministre de la Défense nationale, du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes pour les questions de droit militaire. Le JAG exerce également son autorité sur tout ce qui touche à l'administration de la justice militaire, qui est régie par le Code de discipline militaire, au sein des Forces canadiennes.

Risques et défis

Le JAG a dû assumer d'importants frais de gestion de l'information et de développement technologique qui risquaient de se répercuter sur sa capacité de fournir dans les délais prescrits de judicieux conseils juridiques à ses clients. Ces difficultés financières ont été résolues grâce à l'augmentation des affectations de fonds à l'égard du Projet de gestion globale de l'information du JAG et à des sommes versées par le Ministère.

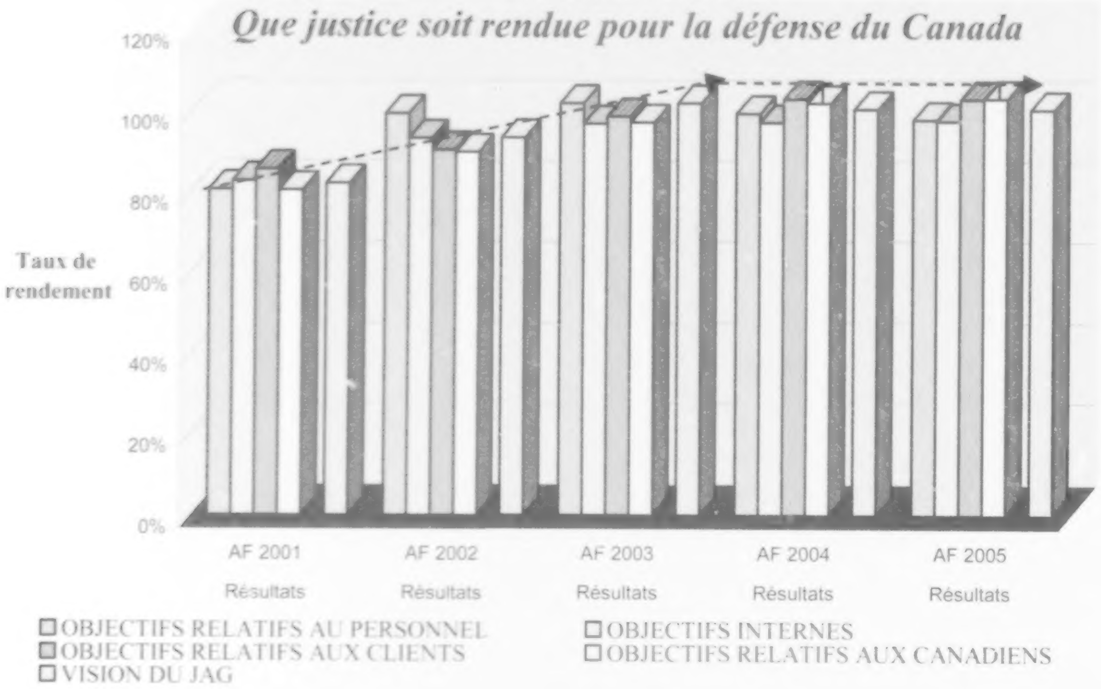
Le principal défi que le JAG avait à relever au cours de la dernière année consistait à réaliser ses objectifs en matière de perfectionnement professionnel des avocats militaires malgré le rythme opérationnel élevé et l'accroissement des demandes des clients.

Rendement

La meilleure façon d'évaluer si le rendement du JAG assure une bonne utilisation des deniers publics est d'observer comment il parvient à réaliser sa vision au fil du temps. Le graphique ci-dessous montre la tendance du rendement comparativement aux données stratégiques pour les cinq dernières années. Un résultat est frappant : le rendement exceptionnellement élevé enregistré au niveau des objectifs stratégiques « service à la clientèle » et « résultats pour les Canadiens » (barres hachurées) au cours des deux dernières années en comparaison avec les années antérieures. Le Cabinet du JAG a donné son rendement maximal. Le nombre élevé de déploiements des avocats militaires et la forte demande des clients au pays ont ralenti les progrès sur le plan des objectifs relatifs au personnel au cours des deux dernières années.

VISION DU JAG :

Que justice soit rendue pour la défense du Canada



Résumé des réalisations

Dans l'ensemble, le JAG a augmenté de 6 p. 100 le nombre de services juridiques de haute qualité qu'il offre à l'appui de la mission de la Défense par rapport à l'an dernier. Les 63 cours martiales et les sept appels ont été exécutés dans les délais prescrits.

Le nombre d'affaires traitées par le JAG a augmenté de 5,5 p. 100 avec un taux de rendement de 99,34 p. 100 en matière de ponctualité pour 23 115 demandes d'avis ou de services. Le sondage annuel sur la satisfaction des clients du JAG vient confirmer ces données sur le rendement, signalant que ceux-ci sont entièrement satisfaits de la qualité des conseils juridiques fournis et des délais d'exécution, ainsi que du professionnalisme des avocats du JAG. Ces résultats donnent bonne image aux FC, car ils témoignent du respect de la primauté du droit et de la confiance qu'inspirent les conseillers juridiques des FC.

Voici des exemples des tâches accomplies par le JAG. Les avocats militaires ont participé à des groupes de travail nationaux et internationaux en vue de protéger les intérêts et les valeurs des Canadiens et d'amener le public à avoir une plus grande confiance dans le Système de justice militaire canadien.

- Grâce à la participation du JAG au groupe de travail juridique comptant des représentants de l'Australie, du Canada, de la Nouvelle-Zélande, du R.-U., des É.-U. (AUSCANZUKUS), les avocats militaires ont contribué au renforcement de la cybersécurité canadienne en résolvant des questions juridiques relatives à la défense des réseaux informatiques (CND);

- Les travaux menés par les avocats du JAG sur l'Initiative de sécurité contre la prolifération (PSI) ont permis à ces derniers de résoudre des problèmes juridiques liés à la sécurité contre la prolifération maritime, facilitant ainsi la participation canadienne à la PSI et assurant la protection des intérêts du Canada;

- Les avocats du JAG ont continué de fournir le soutien juridique dans le cadre de l'examen du Plan de contingence du NORAD actuellement en cours et qui donnera lieu à la mise à jour d'un document opérationnel assurant la mise en œuvre de l'accord du NORAD;

- Les avocats militaires ont donné 45 cours de formation et d'attestation pour les procès sommaires, formé 566 officiers présidant et 207 militaires du rang et renouvelé l'attestation de 553 autres officiers présidants;

- Le JAG a déployé 31 avocats militaires (25 p. 100 de ses effectifs en activité) dans le cadre de 39 missions et exercices opérationnels au cours de l'année financière 2004-2005. On s'attendait à ce haut niveau d'activité étant donné l'augmentation progressive de la demande de services juridiques dans le cadre des opérations depuis les trois dernières années. En prévision du maintien du rythme opérationnel rapide, le JAG a amélioré sa disponibilité opérationnelle, qui était de 67 p. 100 au cours de l'année financière 2003–2004, pour se doter de 78 p. 100 d'avocats militaires formés pour les opérations au cours de l'année financière 2004-2005 (103 de ses 132 avocats militaires).

Partenaires

Dans le but de mieux renseigner les intervenants sur les progrès stratégiques qu'il a réalisés dans le domaine de la réforme du système de justice militaire, le JAG a établi un programme de sensibilisation et d'information mettant à contribution les intervenants dans le domaine de la justice militaire, la table ronde sur la justice militaire, le comité consultatif du JAG, l'Association du Barreau canadien, les avocats des Forces armées du Commonwealth, ainsi que les procureurs fédéraux, provinciaux et territoriaux. En vue de renforcer la coopération interorganisation à l'échelle nationale et internationale, le JAG a continué de travailler en étroite collaboration avec le ministère de la Justice, Affaires étrangères Canada, les gouvernements des provinces et des territoires, les organismes de protection civile, la Commission nationale sur le droit humanitaire, le Comité international de la Croix-Rouge, le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, le Tribunal pénal international pour le Rwanda, des organisations clés de l'ONU et des organismes humanitaires.

Conclusion

Le JAG a obtenu des *Résultats pour les Canadiens* en veillant à ce que les activités militaires respectent la primauté du droit, en poursuivant la réforme de la justice militaire et en améliorant les compétences de base des avocats des Forces canadiennes. Les Canadiens peuvent être assurés que le Cabinet du JAG défend son idéal qui consiste à rendre justice pour la défense du Canada.

Ressources humaines

	Réelles 2002–2003	Réelles 2003–2004	Prévues 2004-2005	Réelles 2004-2005
ETP civils	92	93	90	87

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)

Note : Les chiffres fournis par la SMA (RH Civ) n'englobent pas le personnel détaché au sein du Ministère.

Ressources financières

RESSOURCES FINANCIÈRES PAR ANNÉE FINANCIÈRE				
(EN MILLIERS DE DOLLARS)	**DEPENSES RÉELLES 2002–2003**	**DÉPENSES RÉELLES 2003–2004**	**DÉPENSES PRÉVUES 2004-2005**	**DÉPENSES RÉELLES 2004-2005**
Crédit n° 1 – Salaire et personnel [1]	4 312	4 686	4 725	4 339
Crédit n° 1 – Fonctionnement et entretien [2]	2 718	3 042	3 489	2 896
Sous-total Crédit n° 1	**7 030 $**	**7 728 $**	**8 214 $**	**7 235 $**
Crédit n° 5 – Immobilisations	264	141	–	204
Grand total	**7 294 $**	**7 869 $**	**8 214 $**	**7 439 $**

Sources : Cabinet du Juge-avocat général et Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Nota :

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles pour 2004-2005 s'explique ainsi :

1. Crédit n° 1 – L'écart au niveau du Salaire et du personnel est imputable aux retards de dotation qui ont empêché l'utilisation de toutes les ressources attribuées en 2004-2005.
2. Crédit n° 1 – L'écart au niveau du fonctionnement et entretien est attribuable à une diminution des activités de voyage et de formation suite à des compressions budgétaires imposées dans le cadre de la réduction des dépenses dans l'ensemble du gouvernement.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Cabinet du Juge-avocat général, consultez le site Web : http://www.dnd.ca/jag/main_f.asp

Le Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes

Mandat

Créé le 15 juin 1998, le bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes fait enquête sur les plaintes et examine, à titre de tierce partie neutre, les problèmes qui concernent le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces canadiennes (FC). Nommé par décret, l'Ombudsman est indépendant de la chaîne de commandement militaire et des dirigeants civils. Il relève directement du ministre de la Défense nationale.

Risques et défis

Les défis que doit relever l'Ombudsman dans le cadre de ses fonctions consistent à veiller au bien-être et au traitement équitable des membres de la collectivité de la Défense à une époque où le rythme opérationnel est plus rapide, où il y a pénurie de personnel et de ressources, le tout dans un climat d'incertitude lié à la transformation des Forces canadiennes et à la mise en œuvre de la nouvelle politique de défense du Canada.

Rendement

Au cours de l'année financière 2004-2005, le bureau de l'Ombudsman a reçu 1 793 nouvelles plaintes. Le Bureau a résolu et clos 1 871 dossiers. Les plaintes les plus courantes ont trait aux avantages sociaux. Viennent ensuite les plaintes liées au recrutement, à la libération, aux problèmes médicaux et concernant le système de règlement des griefs du MDN et des FC.

Les plaintes provenaient des groupes suivants :

NOMBRE DE PLAIGNANTS PAR CATÉGORIE

	Année financière		
	2002–2003	**2003–2004**	**2004-2005**
Membres de la Force régulière des FC	831	648	911
Anciens membres des FC	298	230	314
Membres de la Force de réserve	192	162	235
Membres de la famille	99	64	101
Autres	88	47	54
Employés du MDN	54	43	38
Candidats à un poste dans les FC	36	51	107
Anonymes	24	3	10
Anciens employés du MDN	12	6	10
Cadets	9	8	3
Employés des fonds non publics	3	3	10
Total	**1 646**	**1 265**	**1 793**

Pendant l'année financière 2004-2005, l'Ombudsman a publié les rapports spéciaux suivants qui ont conduit à des changements favorables aux membres de la communauté des FC et du MDN :

- Le 7 septembre 2004, l'Ombudsman a publié le rapport spécial intitulé *Du théâtre des opérations à la maison : Analyse de l'expérience de décompression des FC dans un tiers lieu après le déploiement* . Ce rapport a examiné les pratiques exemplaires de sélection avant et après déploiement et la prévention des blessures liées au stress opérationnel. Le rapport recommande 14 principes dont les commandants d'opérations devraient tenir compte lorsqu'il s'agit de déterminer la nécessité d'accorder une période de décompression dans un tiers lieu, à la fin d'un déploiement. Le rapport a été bien accueilli au sein du MDN et des FC et à l'extérieur. On y a également accordé une considération spéciale lors de la rédaction de la version finale de la politique actuelle des FC relative à la décompression.

- L'Ombudsman a publié le rapport spécial intitulé *Quand tombe un soldat : Examen de la réaction des FC à la mort accidentelle du Cplc Rick Wheeler* le 27 janvier 2005. Cette affaire, qui avait trait à la réaction du MDN et des FC suite au décès accidentel du Cplc Rick Wheeler lors d'un exercice qui avait lieu à la BFC Suffield, en 1992, fait suite à l'enquête la plus exhaustive et la plus complexe menée par le Bureau jusqu'à présent. Le rapport et ses recommandations visaient surtout le traitement accordé par les FC à la famille Wheeler et sur l'enquête peu rigoureuse sur ce décès faite dans le cadre d'une enquête sommaire et de la Commission d'enquête qui s'est ensuivie. En réponse au rapport, le Chef d'état-major de la Défense a ordonné l'examen exhaustif du processus de la Commission d'enquête, ainsi que l'examen du processus d'administration des victimes des FC.

- L'Ombudsman a publié le rapport spécial intitulé *Enquête ordonnée par le Ministre : Examen du dossier de la Commission d'enquête sur une blessure grave* le 17 février 2005. Dans le cadre de cette enquête, on a examiné les résultats d'une Commission d'enquête menée après qu'un élève-officier eut subi une blessure grave. L'Ombudsman a recommandé que des experts dans les domaines de la médecine d'urgence, en orthopédie et en médecine sportive examinent de façon indépendante l'aspect médical de ce dossier. Le SMA (RH-Mil) a appuyé la recommandation. L'Ombudsman a également fait des recommandations systémiques en vue d'améliorer la formation des participants aux commissions d'enquête et de veiller à ce que les membres des commissions d'enquête aient accès, au besoin, à des experts médicaux qualifiés.

- Le 18 mars 2005, l'Ombudsman a publié le rapport spécial intitulé *Erreur n'est pas compte : Traitement injuste par le système de règlement des griefs des FC.* Ce rapport conclut qu'un ancien membre des FC dont le grief avait été rejeté par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et un ancien ministre de la Défense s'était vu refuser injustement une indemnité de déménagement. Toutefois, ces indemnités avaient été accordées à d'autres membres des FC dont les griefs ont été étudiés par le Comité des griefs des FC et le CEMD dans le cadre du nouveau processus de règlement des griefs. Le ministre de la Défense a approuvé la recommandation de l'Ombudsman, c'est-à-dire de réexaminer le grief de l'ancien militaire à qui il a finalement accordé l'indemnité à laquelle celui-ci avait droit. On a relevé deux autres situations où des membres des FC s'étaient vus refuser cette même indemnité et ces derniers ont par la suite été remboursés.

Au cours de l'année financière 2004-2005, l'Ombudsman a également publié le document de travail suivant dans lequel il expose sa vision concernant l'avenir de la surveillance des Forces canadiennes par une autorité civile :

- *Remaniement de la surveillance : Livre blanc de l'Ombudsman* a été publié par l'Ombudsman le 30 mars 2005. Fort des connaissances acquises pendant son mandat à titre d'ombudsman des militaires au cours des sept dernières années, l'Ombudsman explique dans son document de travail les améliorations qui pourraient être apportées à la surveillance de l'organisation militaire par un civil de sorte qu'elle devienne plus efficace et efficiente.

Solutions technologiques

Pendant l'année financière 2004-2005, le bureau de l'Ombudsman a mis en œuvre une base de données sur les sommaires de cas et un formulaire de plainte en ligne sécurisé, qui sont tous les deux disponibles sur le site Web de l'Ombudsman. Grâce à la base de données, le public peut faire une recherche parmi les sommaires des cas résolus par le bureau de l'Ombudsman pour avoir un aperçu du type de plaintes traitées par le Bureau et de la manière dont elles ont été résolues. Au moyen du formulaire de plainte en ligne, les plaintes peuvent être soumises par voie électronique protégée à partir du site Web. À la fin de l'année financière 2004-2005, 579 personnes avaient déjà soumis leur plaintes électroniquement grâce à cette nouvelle formule.

Le bureau de l'Ombudsman a également amélioré son système d'accès aux dossiers de plaintes à l'interne pour les enquêteurs affectés dans les régions et accru la sécurité et la confidentialité en transférant tous les renseignements liés aux plaintes et les cas traités par les enquêteurs vers son réseau interne.

Ressources

Ressources humaines

	RÉELLES 2002–2003	RÉELLES 2003–2004	PRÉVUES 2004-2005	RÉELLES 2004-2005
ETP civils	41	45	44	42.5*

Source: Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)
*n'englobe pas un ETP détaché au sein du Ministère et trois ETP détachés hors du Ministère

Ressources financières

RESSOURCES FINANCIÈRES PAR ANNÉE FINANCIÈRE				
(EN MILLIERS DE DOLLARS)	DÉPENSES RÉELLES 2002–2003	DÉPENSES RÉELLES 2003–2004	DÉPENSES PRÉVUES 2004-2005	DÉPENSES RÉELLES 2004-2005
Crédit n° 1 – Salaire et personnel [1]	3 152	2 830	3 584	2 822
Crédit n° 1 – Fonctionnement et entretien	1 769	1 923	2 490	2 241
Sous-total Crédit n° 1	**4 921 $**	**4 753 $**	**6 074 $**	**5 063 $**
Crédit n° 5 – Immobilisations [2]	228	233	181	86
Grand total	**5 149 $**	**4 986 $**	**6 255 $**	**5 149 $**

Sources : Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes et Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Notes : L'écart entre les dépenses prévues et réelles de l'AF 2004-2005 s'explique de la manière suivante :

1. Crédit n° 1 - Salaire et personnel : l'écart est imputable aux retards enregistrés au niveau de la dotation des postes pour une période indéterminée. Selon les prévisions, le bureau de l'Ombudsman devrait être doté de son effectif complet au cours de l'année financière 2005-2006.
2. Crédit n° 5 – Immobilisations : l'écart au niveau des dépenses en immobilisations est lié au retard accusé par le projet d'infrastructure de technologie de l'information.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'Ombudsman du MDN et des FC, consultez le site Web : http://www.ombudsman.forces.gc.ca./

Section 6: Rapports consolidés

Différents modes de prestation des services

Vous pouvez vous renseigner sur les DMPS, consultez le site : http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsc/pubs/support/asd/intro_f.asp

Acquisition et impartition

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le rendement en matière d'acquisition et d'impartition, consultez le site : http:// www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/proc_f.asp

Stratégie de développement durable

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la stratégie de développement durable, consultez le site : http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/sds_f.asp

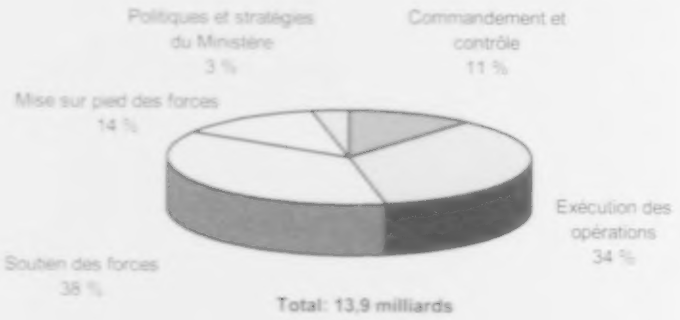
Situation des réservoirs de stockage de combustibles situés sur les terrains du MDN

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les réservoirs de stockage des combustibles, consultez le site : http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/00native/rep-pub/ddm/dpr/dpr2004/j-fuel_f.asp

Section 7: Aperçu des finances et du Ministère

Utilisation des ressources du Ministère

Dépenses réelles par programme de capacités pour l'AF 2004-2005



ETP réels militaires (Force régulière) et civils par programme de capacités pour l'AF 2004-2005

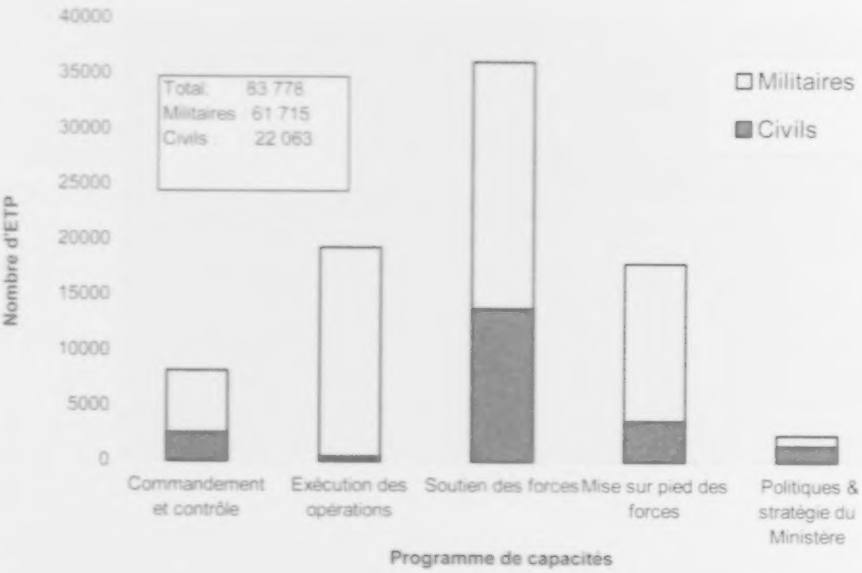


Tableau 1 : Postes votés et législatifs

	(en milliers de dollars)	2004-2005			
		Budget principal	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Réelles**
1	Dépenses de fonctionnement	9 806 266	10 305 099	10 669 994	10 474 202
5	Dépenses d'immobilisations	2 158 297	2 422 177	2 193 350	2 174 734
10	Subventions et contributions	180 576	182 576	143 316	142 322
(S)	Ministre de la Défense nationale - Salaire et allocation automobile	70	70	93	93
(S)	Pensions et rentes versées à des civils	100	100	90	90
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux -Membres des Forces canadiennes	899 717	907 520	878 164	878 164
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	227 990	229 510	222 281	222 281
(S)	Paiements en vertu des parties I-IV de la *Loi sur la continuation de la pension des services de défense* (S.R.,1970 c. D-3)	2 500	2 500	1 842	1 842
(S)	Paiements en vertu de la *Loi sur les prestations de retraite supplémentaires*	12 000	12 000	8 091	8 091
(S)	Dépenses des recettes issues de la vente des biens de l'État	0	0	25 312	20 654
(S)	Frais des agences de recouvrement	–	–	44	44
	Total ministériel	**13 287 516 $**	**14 061 552 $**	**14 142 578 $**	**13 922 518 $**

Ce tableau explique comment le Parlement vote l'attribution des ressources à la Défense nationale de façon uniformisée. Il montre également les modifications apportées aux niveaux de financement tout au long de l'année financière par le biais du Budget supplémentaire des dépenses, des affectations du Conseil du Trésor et des réaffectations découlant des changements au titre des priorités et des pressions d'ordre opérationnel.

Dans le cadre du budget de 2004, 297,5 millions de dollars supplémentaires ont été alloués au MDN. De ce montant, 245 millions de dollars devaient financer les opérations menées en Afghanistan et en Haïti, 29 millions étaient destinés à la mise en œuvre des initiatives du Plan de sécurité nationale et 23,5 millions au Centre de sécurité des télécommunications. Cette annonce a été faite trop tard pour figurer dans le Budget principal des dépenses, mais ce montant figure dans les dépenses prévues. Les 297,5 millions de dollars ont été attribués par le biais du Budget supplémentaire des dépenses, augmentant ainsi le pouvoir total de dépenser. L'augmentation des dépenses prévues comprend également les 418 millions de dollars obtenus par le biais du Budget supplémentaire suite au report du budget de fonctionnement du Ministère de 2003–2004 à 2004-2005. Le pouvoir de dépenser a en outre été augmenté de 215 millions de dollars afin de couvrir l'augmentation de la solde et des indemnités des militaires. Le pouvoir de dépenser du Ministère a été réduit de 144 millions de dollars dans le cadre du Budget supplémentaire des dépenses afin d'assurer la participation du Ministère au plan de réduction des dépenses du gouvernement (un milliard de dollars).

Source : Sous-ministre adjoint – Finances et Services du Ministère

* Les chiffres étant arrondis, leur somme peut différer du total indiqué.

Tableau 2 : Comparaison entre les dépenses prévues et les dépenses réelles 2004-2005 du Ministère par programme de capacités

(en milliers de dollars)		Budgétaire						Plus : non budgétaire	
Programme de capacités		Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contributions	Dépenses brutes totales	Moins Recettes disponibles	Dépenses budgétaires nettes totales	Prêts, Investissements et avances	**Total**
Commandement et contrôle	-Budget principal	1 006 242	455 712	0	1 461 954	3 893	1 458 061		1 458 061
	-Dépenses prévues	1 034 992	500 550	0	1 535 542	3 893	1 531 649	2 000	1 533 649
	-Total autorisé	1 201 142	430 565	0	1 631 707	3 893	1 627 814	8 773	1 636 587
	-Dépenses réelles	1 205 993	426 248	0	1 632 241	2 722	1 629 519	(610)	1 628 909
Exécution des opérations	-Budget principal	3 401 127	831 552	2 837	4 235 516	1 830	4 233 686		4 233 686
	-Dépenses prévues	3 709 967	980 842	2 837	4 693 646	1 830	4 691 816	5 800	4 697 616
	-Total autorisé	3 596 617	985 575	5 563	4 587 755	1 830	4 585 925	26 319	4 612 244
	-Dépenses réelles	3 526 754	971 019	5 563	4 503 335	5 814	4 497 521	(1 768)	4 495 753
Soutien des forces	-Budget principal	4 687 248	669 859	20 050	5 377 157	165 506	5 211 651		5 211 651
	-Dépenses prévues	4 799 571	721 539	20 050	5 541 160	165 506	5 375 654	7 913	5 383 567
	-Total autorisé	5 051 715	531 123	11 921	5 594 759	163 130	5 431 629	49 860	5 481 489
	-Dépenses réelles	4 917 436	508 670	11 233	5 437 340	163 174	5 274 166	(2 772)	5 271 394
Mise sur pied des forces	-Budget principal	2 004 068	158 884	3 147	2 166 099	244 539	1 921 560		1 921 560
	-Dépenses prévues	2 060 631	173 691	3 147	2 237 469	244 539	1 992 930	3 400	1 996 330
	-Total autorisé	1 999 611	238 938	4 247	2 242 796	244 539	1 998 257	14 037	2 012 294
	-Dépenses réelles	1 994 357	236 611	4 188	2 235 155	230 349	2 004 806	(1 037)	2 003 769
Politiques & stratégies du Ministère	-Budget principal	257 019	42 290	169 142	468 451	5 893	462 558		462 558
	-Dépenses prévues	258 759	45 495	171 142	475 396	5 893	469 503	610	470 113
	-Total autorisé	351 332	32 462	131 609	515 402	16 449	498 953	2 632	501 585
	-Dépenses réelles	363 266	32 186	131 362	526 814	10 309	516 505	(197)	516 308
Totaux	-Budget principal	11 355 704	2 158 297	195 176	13 709 177	421 661	13 287 516		13 287 516
	-Dépenses prévues	11 863 920	2 422 117	197 176	14 483 213	421 661	14 061 552	19 723	14 081 275
	-Total autorisé	12 200 417	2 218 662	153 340	14 572 419	429 841	14 142 578	101 621	14 244 199
	-Dépenses réelles	12 007 806	2 174 734	152 346	14 334 886	412 368	13 922 518	(6 383)	13 916 135

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

* Les chiffres étant arrondis, leur somme peut différer du total indiqué.

Nota : La distribution des sommes affectées au fonctionnement dans les divers programmes de capacités est fondée sur un modèle. L'écart entre les dépenses prévues et réelles au titre du soutien des forces est attribuable en majeure partie à l'utilisation des facteurs de coûts mis à jour qui ont été élaborés au cours de l'année et mis en œuvre à la fin de l'année à temps pour le calcul des dépenses réelles.

L'écart entre les dépenses prévues et réelles au titre de l'exécution des opérations peut aussi s'expliquer par un coût de déploiement moins élevé que prévu dans le cadre des opérations menées en Afghanistan, en Haïti et au Sri Lanka.

Tableau 3 : Comparaison historique entre les dépenses ministérielles prévues et les dépenses réelles, par programme de capacités

Ressources financières (en milliers de dollars)				2004-2005			
Programme de capacités	**Réelles [1] 2002–2003**	**Réelles [1] 2003–2004**	**Réelles [1 & 2] 2003–2004 sans le BIEPC**	**Budget principal**	**Dépenses prévues**	**Total autorisé**	**Dépenses [1] réelles**
Commandement et contrôle	1 445 081	1 441 067	1 441 067	1 458 061	1 531 649	1 627 814	1 629 519
Exécution des opérations	3 895 475	4 756 637	4 639 965	4 233 686	4 691 816	4 585 925	4 497 521
Soutien des forces	4 833 579	4 796 422	4 796 422	5 211 651	5 375 654	5 431 629	5 274 166
Mise sur pied des forces	1 740 197	1 707 069	1 707 069	1 921 560	1 992 930	1 998 257	2 004 806
Politiques et stratégies du Ministère	501 005	484 420	437 433	462 558	469 503	498 953	516 505
Total	**12 415 337$**	**13 185 615$**	**13 021 955$**	**13 287 516 $**	**14 061 552 $**	**14 142 578 $**	**13 922 518$**
Total	12 415 337$	13 185 615$	13 021 955$	13 287 516$	14 061 552$	14 142 578$	13 922 518$
Moins : Recettes disponibles	9 371	16 538	16 538	S/O	10 723	10 723	10 408
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	455 779	486 669	483 885	S/O	495 167	535 392	537 012
Coût net du Ministère	**12 861 745$**	**13 655 746$**	**13 489 302$**	**13 287 516$**	**14 545 996$**	**14 667 247$**	**14 449 122$**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

* Les chiffres étant arrondis, leur somme peut différer du total indiqué.

Notes :

1. Inclut les dépenses des recettes issues de la vente des biens de l'État.
2. Dépenses réelles en 2003–2004 sans le Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC), qui relève maintenant du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile.

Tableau 3a : Comparaison historique des ressources humaines

Équivalents temps plein	Réelles 2002–2003	Réelles 2003–2004	Réelles sans le BPIEPC 2003–2004	Prévues 2004-2005	Réelles 2004-2005
Militaires	61 595	62 012	62 012	62 250	61 715
Civils	21 036	22 159	21 940	21 122	22 063
Total	**82 631**	**84 171**	**83 952**	**83 372**	**83 778**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) et Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)

Tableau 4 : Recettes par programme de capacités

			2004-2005			
(en milliers de dollars)	**Réelles 2002–2003**	**Réelles 2003–2004**	**Budget principal**	**Recettes prévues**	**Total autorisé**	**Réelles**
Recettes disponibles						
Commandement et contrôle	4 939	347	3 893	3 893	3 893	2 722
Exécution des opérations	3 244	1 517	1 830	1 830	1 830	5 814
Soutien des forces	205 646	179 927	165 506	165 506	163 130	163 174
Mise sur pied des forces	265 495	245 812	244 539	244 539	244 539	230 349
Politiques & stratégies du Ministère	4 891	5 852	5 893	5 893	16 449	10 309
Total des recettes disponibles	**484 215 $**	**433 455 $**	**421 661 $**	**421 661 $**	**429 841 $**	**412 368 $**
Recettes non disponibles						
Politiques & stratégies du Ministère	9 371	16 500	S/O	10 723	10 723	10 408
Total des recettes non disponibles	**9 371 $**	**16 500 $**	**S/O**	**10 723 $**	**10 723 $**	**10 408 $**
Total des recettes*	**493 586 $**	**449 955 $**	**421 661 $**	**432 384 $**	**440 564 $**	**422 776 $**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

* Les chiffres étant arrondis, leur somme peut différer du total indiqué.

Nota : Au cours de l'année financière 2003–2004, le transfert du Bureau de protection des infrastructures essentielles et de protection civile (BPIEPC) au ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile (SPPC) n'a eu aucune incidence sur les recettes.

Tableau 5 : Coût net du Ministère

(en milliers de dollars)	2004-2005
Total des dépenses réelles	**13 922 518 $**
Plus : Services reçus à titre à gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	60 156
Contribution de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hormis les fonds renouvelables)	463 664
Protection des accidents du travail assurée par Développement social Canada	10 406
Traitement et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	2 786
Sous-total	**14 459 530 $**
Moins : Recettes non disponibles	10 408
2004-2005 Coût net du Ministère*	**14 449 122 $**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

* Les chiffres étant arrondis, leur somme peut différer du total indiqué.

Tableau 6 : Paiements de transfert par programme de capacités

(en milliers de dollars)				2004-2005			
Programmes de capacités	**Dépenses réelles 2002–2003**	**Dépenses réelles 2003–2004**	**Dépenses réelles [1] 2003–2004 sans le BPIEPC**	**Budget principal**	**Dépenses prévues**	**Total autorisé**	**Dépenses réelles [2]**
SUBVENTIONS							
Commandement et contrôle	–	–	–	–	–	–	–
Exécution des opérations	–	–	–	–	–	–	–
Soutien des forces	88	88	88	100	100	90	90
Mise sur pied des forces	1 147	1 147	1 147	1 147	1 147	1 147	1 144
Politiques & stratégies du Ministère	3 101	2 868	2 828	2 952	2 952	3 267	3 179
Total des subventions	**4 336 $**	**4 103 $**	**4 063 $**	**4 199 $**	**4 199 $**	**4 504 $**	**4 412 $**
CONTRIBUTIONS							
Commandement et contrôle	–	–	–	–	–	–	–
Exécution des opérations	7 962	120 667	3 995	2 837	2 837	5 563	5 563
Soutien des forces	13 827	10 908	10 908	19 950	19 950	11 831	11 143
Mise sur pied des forces	5 000	5 000	5 000	2 000	2 000	3 100	3 044
Politiques & stratégies du Ministère	140 356	149 541	140 280	166 190	168 190	128 342	128 184
Total des contributions	**167 144 $**	**286 116 $**	**160 183 $**	**190 977 $**	**192 977 $**	**148 836 $**	**147 933 $**
Total des paiements de transfert*	**171 480 $**	**290 219 $**	**164 246 $**	**195 176 $**	**197 176 $**	**153 340 $**	**152 346 $**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

* Les chiffres étant arrondis, leur somme peut différer du total indiqué

Nota :

1. Les dépenses réelles en 2003–2004 sans le Bureau de protection des infrastructures essentielles et de protection civile (BPIEPC), qui relève dorénavant du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile.
2. Les dépenses réelles sont moins élevées que prévu au titre des Politiques et stratégies du Ministère car les contributions versées à l'OTAN et celles destinées aux provinces et aux municipalités en ce qui concerne les projets d'aide à l'investissement sont moins élevées que prévu.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les paiements de transfert, consultez le site : http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2004/transPay_f.asp.

Tableau 7 : Prêts, investissements et avances (non budgétaires)

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002–2003	Dépenses réelles 2003–2004	2004-2005			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total autorisés	Dépenses réelles
Commandement et contrôle						
Comptes d'avances fixes, avances permanentes et prêts autorisés [1]	(407)	260	–	2 000	8 773	(610)
Exécution des opérations						
Comptes d'avances fixes, avances permanentes et prêts autorisés	(1 222)	830	–	5 800	26 319	(1 768)
Soutien des forces						
Comptes d'avances fixes, avances permanentes et prêts autorisés	(1 629)	1 012	–	8 200	35 969	(2 500)
Projets de logement des Forces canadiennes [2]	(888)	83	–	(287)	13 891	(272)
Mise sur pied des forces						
Comptes d'avances fixes, avances permanentes et prêts autorisés	(692)	415	–	3 400	14 037	(1 037)
Politiques et stratégies du Ministère						
Comptes d'avances fixes, avances permanentes et prêts autorisés	(122)	78	–	600	2 632	(183)
Réclamations en dommages-intérêts OTAN [3]	(416)	7	–	10	0	(14)
Total	**(5 376) $**	**2 686 $**	–	**19 723 $**	**101 621 $**	**(6 383) $**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Nota :

1. Ce compte a été créé pour constater le financement : a) des comptes d'avances fixes de fonds publics et des comptes d'avances de fonds publics; b) des avances permanentes; c) des prêts autorisés et des avances consenties à des employés affectés à l'étranger; d) des avances remboursables autorisées pour établir des mess et des cantines. Le montant total autorisé et non remboursé est de 120 millions de dollars, tel que modifié par le crédit L11b de la Défense nationale (*Loi de crédits no 4*, 2001–2002).

2. Des avances ont été faites à la Société canadienne d'hypothèques et de logement à l'égard des prêts consentis par la SCHL pour des projets de logements destinés aux membres des Forces canadiennes.

3. L'article VIII de l'Accord sur le statut des forces de l'OTAN signé le 4 avril 1949 (modifié) concerne les réclamations en dommages-intérêts adressées à des tiers pour des accidents impliquant des membres d'une force étrangère présente au Canada. Les sommes à recouvrer auprès d'autres États, les réclamations en dommages-intérêts à recouvrer auprès d'autres États et les réclamations relatives à des dommages survenus au Canada sont portées au débit du compte, les recouvrements y étant crédités.

Tableau 8 : Passif éventuel

Passif éventuel (en milliers de dollars)	**31 mars 2004**	**31 mars 2005**
Emplacements contaminés [1]	701 494 $	1 616 278 $
Réclamations et causes en instance et imminentes		
Affaires litigieuses [2]	3 849 $	4 468 $
Affaires non litigieuses	3 494 $	17 786 $
Total	**708 837 $**	**1 638 532 $**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Nota :

1. Au cours de l'année financière 2004-2005, le SCT a confié aux ministères le soin de comptabiliser leur passif environnemental à l'égard des emplacements contaminés. Les charges sont imputées aux comptes du MDN afin d'enregistrer les coûts estimés de gestion et de restauration des emplacements contaminés lorsque le Ministère est obligé d'engager ces dépenses ou risque de l'être. Le passif éventuel illustré ci-dessus fait également état des coûts de décontamination supplémentaires estimés qui ne sont pas imputés au MDN du fait qu'on juge pas qu'ils devront être assumés dans l'immédiat.
2. La somme de 3,8 millions de dollars en date du 31 mars 2004 se chiffrait auparavant à 28,8 millions de dollars. Le passif éventuel de 25 millions de dollars s'est révélé être imputable au Ministère après la date de l'arrêté des comptes et a donc par la suite été exclue conformément aux instructions du Receveur général du Canada.

Équivalents temps plein prévus

Tableau 9 : ETP civils par programme de capacités

Programmes de capacités	**Réelles 2002–2003**	**Réelles 2003–2004**	**Réelles sans le BPIEPC 2003–2004**	**Prévues 2004-2005**	**Réelles 2004-2005**
Commandement et contrôle	2 281	2 583	2 583	2 530	2 889
Exécution des opérations	399	421	421	404	440
Soutien des forces	13 618	13 790	13 790	13 245	13 785
Mise sur pied des forces	3 453	3 672	3 672	3 527	3 646
Politiques & stratégies du Ministère	1 285	1 693	1 474	1 416	1 303
Total	**21 036**	**22 159**	**21 940**	**21 122**	**22 063**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines –Civils)

Nota : *Suite à la décision prise par le gouvernement le 12 décembre 2003, le BPIEPC a transféré 219 ETP dans les effectifs de Sécurité publique et Protection civile Canada.

Tableau 10 : ETP militaires (Force régulière)

Programmes de capacités	**Réelles 2002–2003**	**Réelles 2003–2004**	**Réelles sans le BPIEPC 2003–2004**	**Prévues 2004-2005**	**Réelles 2004-2005**
Commandement et contrôle	5 616	5 616	5 616	6 072	5 763
Exécution des opérations	18 736	18 898	18 898	19 910	18 550
Soutien des forces	22 204	22 316	22 316	21 854	23 184
Mise sur pied des forces	14 009	14 223	14 223	13 446	13 265
Politiques & stratégies du Ministère	1 030	959	959	948	953
Total	**61 595**	**62 012**	**62 012**	**62 250**	**61 715**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

Tableau 11 : ETP civils et militaires (Force régulière)

Programmes de capacités	**Réelles 2002–2003**	**Réelles* 2003–2004**	**Réelles sans le BPIEPC 2003–2004**	**Prévues 2004-2005**	**Réelles 2004-2005**
Commandement et contrôle	7 897	8 199	8 199	8 602	8 652
Exécution des opérations	19 135	19 319	19 319	20 314	18 990
Soutien des forces	35 822	36 106	36 106	35 099	36 969
Mise sur pied des forces	17 462	17 895	17 895	16 993	16 911
Politiques & stratégies du Ministère	2 315	2 652	2 433	2 364	2 256
Total	**82 631**	**84 171**	**83 952**	**83 372**	**83 778**

Source: Sous-ministre adjoint (Ressources humaines–Civils) et Sous-ministre adjoint (Ressources humaines–Militaires)

* Dépenses réelles sans le BPIEPC

Tableau 12 : Résumé des ETP civils par groupe professionnel

Programme de capacités	Nombre réel 2002–2003	2003–2004			2004-2005 Nombre prévu	2004-2005 Nombre réel
		Nombre réel	ETP transférés*	Nombre réel sans le BPIEPC		
Nominations par décret	3	3	—	3	3	4
Direction	115	121	14	107	103	102
Scientifique et professionnel	1 669	1 852	21	1 831	1 758	1 870
Administration et service extérieur	4 006	4 777	155	4 622	4 440	4 948
Technique	2 025	2 119	6	2 113	2 029	2 171
Soutien administratif autre que commis aux écritures	743	615	1	614	589	630
Commis aux écritures et règlements	3 399	3 489	22	3 467	3 330	3 256
Groupe opérationnel autre que le groupe Manœuvres et le Groupe Services divers	2 252	2 276	—	2 276	2 186	2 290
Manœuvres et hommes de métier	3 071	3 073	—	3 073	2 952	3 032
Services divers	2 347	2 357	—	2 357	2 264	2 188
Autres (étudiants, Personnel du Ministre, inconnu)	291	237	—	237	226	148
Personnel du Centre de la sécurité des télécommunications (CST) – (directeurs et employés ne faisant pas partie de la direction)	1 115	1 240	—	1 240	1 240	1 424
Total	**21 036**	**22 159**	**219**	**21 940**	**21 122**	**22 063**

Source: Sous-ministre adjoint (Ressources humaines–Civils)

* Suite à décision prise par le gouvernement le 12 décembre 2003, les ETP du BPIEPC ont été transférés à Sécurité publique et Protection civile Canada.

Tableau 13 : Résumé des ETP militaires (Force régulière) par grade

	NOMBRE RÉEL 2002–2003	NOMBRE RÉEL 2003–2004	NOMBRE PRÉVU 2004-2005	NOMBRE RÉEL 2004-2005
Officiers				
Général, Lieutenant-général: Amiral, Vice-amiral*	12	11	9	11
Major-général: Contre-amiral	20	20	18	23
Brigadier-général: Commodore	44	42	40	38
Colonel: Capitaine de vaisseau	300	313	281	325
Lieutenant-colonel: Capitaine de frégate	1 052	1 061	1 007	1 090
Major: Capitaine de corvette	3 152	3 185	3 138	3 192
Capitaine: Lieutenant de vaisseau	5 843	5 788	5 800	5 840
Lieutenant, Sous-lieutenant: Enseigne de vaisseau de 2e classe, Enseigne de vaisseau de 1re classe	1 627	1 829	1 519	1 952
Élève-officier: Aspirant de marine	1 808	1 687	1 861	1 749
Sous-total (Officiers)	**13 858**	**13 936**	**13 673**	**14 220**
Militaires du rang (MR)				
Adjudant-chef: Premier maitre de 1re classe	644	668	593	668
Adjudant-maitre: Premier maitre de 2e classe	1 769	1 774	1 634	1 803
Adjudant: Maitre de 1re classe	3 640	3 677	3 608	3 682
Sergent: Maitre de 2e classe)	6 717	6 758	6 657	6 760
Caporal-chef, Caporal: Matelot-chef, Matelot de 1re classe	26 058	25 319	23 584	24 632
Soldat, Soldat (recrue): Matelot de 2e classe, Matelot de 3e classe	8 909	9 880	12 501	9 950
Sous-total (MR)	**47 737**	**48 076**	**48 577**	**47 495**
Totaux	**61 595**	**62 012**	**62 250**	**61 715**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

* Plusieurs officiers généraux sont affectés à des postes à l'extérieur des FC, par exemple aux Nations Unies, à des postes de commandement de l'OTAN et dans d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral.

Dépenses en immobilisations du Ministère

Tableau 14 : Précisions sur les sommes consacrées au programme d'immobilisations (équipement)

Les projets du tableau 14 sont répartis selon les caractéristiques suivantes : (1) projets dont les dépenses estimées dépassent les autorisations approuvées pour le MDN par le Conseil du Trésor (30 millions de dollars *avec une estimation fondée des coûts*), ou (2) projets comportant des risques particulièrement élevés, sans égard au montant de l'estimation. Tous les grands projets d'immobilisations (équipement) relèvent du programme de capacités Mise sur pied des forces , afin de mieux illustrer ce qu'ils « mettent sur pied », on a réparti la liste des projets en fonction de chaque programme de capacités visé.

N° de projet	Description	Phase du projet	Coût estimatif total 2004-2005	Coût estimatif total actuel	Dépenses antérieures au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005	Écart (dépenses prévues/ réelles (2004-2005)	Dépenses capitalisées 2004-2005
180	Écran d'affichage multifonctions du CF-18	Mise en œuvre	98 760	98 759	52 351	7 403	8 805	(1 402)	8 11
273	Capteur d'infrarouge multirôle avancé du CF-18	Mise en œuvre	186 060	186 060	–	90	84	6	84
276	Renseignement, Surveillance, acquisition d'objectifs & reconnaissance	Définition	46 444	46 444	5 395	19 271	13 100	6 171	18 529
295	Aurora - Remplacement du système de gestion des communications	Mise en œuvre	89 745	89 746	36 339	20 677	15 749	4 928	14 142
317	Aurora - Remplacement du système électro-optique	Mise en œuvre	46 924	46 924	33 544	7 498	5 255	2 243	3 526
423	Aurora – Remplacement des mesures de soutien électronique	Mise en œuvre	177 408	176 972	50 475	32 741	12 646	20 095	12 646
428	Aurora - Acquisition de radars imageurs	Mise en œuvre	255 120	254 465	20 358	56 874	44 339	12 535	44 349
747	Véhicules aériens téléguidés tactiques	Clôture	–	38 316	32 176	–	4 124	(4 124)	4 124
1574	Système tactique de commandement, de contrôle et de communication	Clôture	1 927 700	1 928 590	1 854 892	48 833	28 698	20 135	24 370

N° de projet	Description	Phase du projet	Coût estimatif total 2004-2005	Coût estimatif total actuel	Dépenses antérieures au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005	Écart (dépenses prévues/ réelles (2004-2005)	Dépenses capitalisées 2004-2005
1656	Système de commandement de la Force terrestre	Mise en œuvre	178 314	178 386	167 591	8 723	6 640	2 083	3 725
2066	Amélioration des moyens tactiques de guerre électronique (GE) terrestres (LTEWI)	Clôture	75 502	74 889	74 889	613	–	613	–
2370	CC 130 – Amélioration du matériel électronique de bord	Clôture	96 176	96 905	90 422	5 458	6 483	(1 025)	6 483
2371	Système perfectionné pour la navigation et l'approche de précision, phase II	Mise en œuvre	98 563	97 830	44 652	15 540	4 478	11 062	3 004
2469	Système de commandement des Forces canadiennes	Clôture	51 713	53 949	42 718	8 995	8 847	148	13 309
2526	Centre d'opérations aériennes de région/secteur	Mise en œuvre	134 668	134 730	82 225	31 132	23 063	8 069	5 992
2660	Système du 8^e Escadron de transmissions et de contrôle (Air)	Clôture	46 528	45 328	44 509	2 019	761	1 258	618
2683	Système de détermination de la position et de navigation	Clôture	73 371	73 233	68 928	4 443	3 740	703	3 740
2783	Mode S/5 -Identification ennemi-ami	Mise en œuvre	38 176	38 176	–	4 604	33	4 571	33
2803	Communications protégées par satellite militaire	Mise en œuvre	551 665	551 972	154 262	82 384	72 582	9 802	37 097
	SOUS-TOTAL COMMANDEMENT ET CONTRÔLE		**4 172 837**	**4 211 674**	**2 855 726**	**357 298**	**259 427**	**97 871**	**204 582**

N° de projet	Description	Phase du projet	Coût estimatif total 2004-2005	Coût estimatif total actuel	Dépenses antérieures au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005	Écart (dépenses prévues/ réelles (2004-2005)	Dépenses capitalisées 2004-2005
58	Prolongation de la vie des véhicules blindés légers à roues	Mise en œuvre	232 700	215 265	51 339	12 616	8 585	4 031	8 575
86	Programme de vol opérationnel	Mise en œuvre	111 519	111 520	8 312	19 290	13 131	6 159	13 131
583	CF-18 – Proposition de modification technique 583	Mise en œuvre	1 009 328	1 432 500	665 286	80 691	77 814	2 877	63 953
629	Lunettes monoculaires de vision & dispositifs de visée laser	Clôture	35 893	20 127	–	22 751	13 689	9 062	–
731	Système de canon mobile (B)	Définition	157 652	157 652	–	5 519	2 287	3 232	2 215
1399	Modernisation du Système de la défense aérienne de l'Amérique du Nord	Clôture	1 054 753	1 054 876	1 054 227	526	250	276	8
1487	Système sonar à réseau remorqué canadien	Clôture	121 019	121 008	120 620	399	18	381	18
1495	Frégate canadienne de patrouille	Clôture	8 957 300	8 915 200	8 898 717	10 000	7 383	2 617	10 362
1686	CF18 – Armes air-air perfectionnées (de courte portée)	Mise en œuvre	165 435	183 813	18 378	3 875	2 302	1 573	–
1700	Programme de révision et de modernisation des navires de classe *Tribal* DDH-280	Clôture	1 382 548	1 382 200	1 380 775	900	45	855	7
2211	Avion de transport tactique CC-130-Hercules	Clôture	350 214	350 755	350 088	126	128	(2)	126
2320	Système militaire automatisé de circulation aérienne	Mise en oeuvre	169 208	169 162	121 304	25 370	16 950	8 420	15 990
2349	Véhicule utilisaire léger à roues	Mise en œuvre	225 669	306 833	49 830	144 411	132 089	12 322	129 054

N° de projet	Description	Phase du projet	Coût estimatif total 2004-2005	Coût estimatif total actuel	Dépenses antérieures au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005	Écart (dépenses prévues/ réelles (2004-2005)	Dépenses capitalisées 2004-2005
2517	Hélicoptères utilitaires de transport tactique des Forces canadiennes	Mise en œuvre	1 096 535	1 093 098	1 059 417	10 346	4 750	5 596	4 727
2549	Prolongation de la durée de vie des sous-marins	Mise en oeuvre	868 422	857 800	555 631	70 810	81 069	(10 259)	14 159
2618	Remplacement du Hercules CC-130	Clôture	107 756	107 756	106 776	980	980	–	980
2619	Système de simulation de combat aérien	Mise en œuvre	33 290	33 041	28 969	3 084	2 972	112	1 858
2622	Radar à balayage électronique actif	Clôture	52 734	52 717	50 560	2 174	2 156	18	5
2625	Projet de remplacement des véhicules - Lynx	Clôture	880 381	877 496	869 049	11 783	7 292	4 491	3 976
2637	Transports de troupes blindés	Mise en œuvre	2 219 890	2 355 707	1 821 206	136 079	70 519	65 560	69 974
2640	Missiles *Sea Sparrow* évolués	Mise en œuvre	514 200	513 900	253 560	114 043	128 540	(14,497)	–
2650	Viseur thermique du Leopard	Clôture	132 698	132 602	132 498	200	104	96	100
2657	CC-150 – Ravitaillement air-air stratégique	Mise en œuvre	107 676	106 016	34 764	65 040	49 706	15 334	49 292
2664	Capteur-détecteur électro-optique perfectionné	Mise en œuvre	37 667	241 412	32 020	5 647	4 163	1 484	–
2678	Hélicoptère canadien de recherche et de sauvetage	Mise en œuvre	774 540	779 338	747 204	23 482	14 445	9 037	7 338
2680	Projet de l'hélicoptère maritime	Mise en œuvre	104 955	3 160 349	48 793	13 464	97 561	(84 097)	95 142
2684	Détection améliorée des mines terrestres	Clôture	32 526	32 526	30 297	751	675	76	403
2731	Prolongation de la vie des transports de troupes blindés	Mise en œuvre	328 479	339 790	264 575	46 945	30 115	16 830	28 497

N° de projet	Description	Phase du projet	Coût estimatif total 2004-2005	Coût estimatif total actuel	Dépenses antérieures au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005	Écart (dépenses prévues/ réelles (2004-2005)	Dépenses capitalisées 2004-2005
2754	Système air-air perfectionné du CF-18 – Moyenne portée	Mise en œuvre	138 489	138 489	10 068	23 885	22 054	1 831	1 430
	SOUS-TOTAL EXÉCUTION DES OPÉRATIONS		**21 403 476**	**25 242 948**	**18 764 263**	**855 187**	**791 772**	**63 415**	**521 320**
439	Projet interallié de mise au point de vaccins	Mise en œuvre	35 031	33 759	16 944	6 836	959	5 877	–
451	Système ITEP du polygone d'évaluation de Primrose Lake	Mise en œuvre	63 150	57 369	1	5 106	722	4 384	730
480	Tenue intégrée	Clôture	36 728	32 867	6 256	21 906	21 818	88	–
1947	Amélioration du Système d'approvisionnement des FC	Clôture	304 063	303 900	300 696	3 405	1 545	1 860	1 042
2272	Système d'information – Soutien et acquisition du matériel	Mise en œuvre	179 928	179 770	152 954	20 979	10 999	9 980	10 991
2400	Système intégré de gestion des ressources humaines de la Défense	Mise en œuvre	98 303	91 371	55 820	20 767	7 765	13 002	7 765
2475	Système de traitement des messages de la Défense	Mise en œuvre	138 421	136 651	99 442	25 867	13 260	12 607	13 253
2535	Système classifié canadien de gestion électronique des clés	Clôture	34 684	37 372	37 334	1 290	36	1 254	36
2536	Soutien des soins de santé de rôle 3	Mise en œuvre	40 434	40 434	29 295	8 171	8 471	(300)	5 003
2573	Projet de protection de l'environnement maritime	Mise en œuvre	55 507	42 563	36 219	4 227	2 732	1 495	–
2796	Remplacement des navires-écoles YAG 300	Mise en œuvre	70 311	70 311	102	5 807	2 577	3 230	2 577

N° de projet	Description	Phase du projet	Coût estimatif total 2004-2005	Coût estimatif total actuel	Dépenses antérieures au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005	Écart (dépenses prévues/ réelles (2004-2005)	Dépenses capitalisées 2004-2005
2800	Système d'information sur la santé des Forces canadiennes	Mise en œuvre	–	86 356	19 286	–	9 397	(9 397)	9 397
XXXX	Habillez le soldat (Projet d'ensemble)	Mise en œuvre	274 506	287 038	155 406	39 400	24 582	14 818	–
	SOUS-TOTAL MISE SUR PIED DES FORCES		**1 331 066**	**1 399 761**	**909 755**	**163 761**	**104 863**	**58 898**	**50 794**
113	Système réparti perfectionné d'entraînement au combat	Mise en œuvre	187 741	187 725	2 366	113 109	98 890	14 219	93 955
410	*Aurora* – Simulateur de poste de pilotage	Mise en œuvre	39 885	39 885	20 735	14 160	6 687	7 473	3 888
536	*Aurora* - Simulateur de mission	Mise en œuvre	44 633	44 633	6 273	9 557	1 363	8 194	1 363
2058	Simulateur des effets d'armes	Mise en œuvre	113 712	121 143	27 585	26 035	17 219	8 816	17 219
2237	Simulateur de combat naval	Clôture	39 585	39 585	39 410	175	175	–	175
	SOUS-TOTAL MISE SUR PIED DES FORCES		**425 556**	**432 971**	**96 369**	**163 036**	**124 334**	**38 702**	**116 600**
	TOTAL PROGRAMME		**27 332 935**	**31 287 354**	**22 626 113**	**1 539 282**	**1 280 396**	**258 886**	**893 296**

Source : Sous-ministre adjoint – Matériels

Tableau 15 : Grands projets d'immobilisations (construction) – Dépenses de plus de 60 millions de dollars

Les projets du tableau 15 sont répartis selon les caractéristiques suivantes : (1) dans le cas où les dépenses estimées dépassent les autorisations approuvées pour le MDN par le Conseil du Trésor (60 millions de dollars), ou encore (2) si le projet comporte des risques particulièrement élevés, sans égard au montant de l'estimation. Tous les grands projets d'immobilisations (construction) relèvent du Programme descripteur Soutien des forces . Pour l'AF 2004-2005, les dépenses projetées au titre des grands projets d'immobilisations (construction) équivalent à 5,9 p. 100 des dépenses d'immobilisations globales projetées (pour la construction).

Numéro de projet	**Nom du projet**	**Montant total du projet**	**Dépenses de l'année antérieure**	**Dépenses prévues 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005**	**Dépenses prévues au cours des cinq prochaines années**
	Colombie-Britannique					
00000221	Remplacement de la jetée « B » (APP) (DP)	70 950 (EI)	480 (I)	0	0	70 470 (EI)
00000347	Remplacement de la jetée « A » (APP) (DP)	90 250 (EI)	0	0	0	90 250 (EI)
00004360	IMF Cape Breton (ADP) (MOP)	136 471(EF)	46 469 (EF)	18 100 (EF)	32 267 (EF)	24 100 (EI)
00004451	Installation d'avitaillement Colwood (ADP) (MOP)	69 004 (EF)	52 705 (EF)	1 070 (EF)	2 929 (EF)	13 370 (EI)
	Nouveau-Brunswick					
00000344	Mesures de correction de la sédimentation du secteur d'entrainement (Gagetown) (APP) (DP)	140 962 (EI)	1 649 (EI)	6 290 (EI)	631 (EI)	107 620 (EI)
	Québec					
00000683	Modernisation (RDDC Valcartier) (APP) (DP)	100 000 (EI)	0	0	0	100 000 (EI)
	Total	**607 637 $**	**104 232 $**	**25 460 $**	**32 898 $**	**405 810 $**

Source : Sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement)

Légende : EI = Estimation indicative
EF = Estimation fondée
APP = Approbation préliminaire de projet
ADP = Approbation définitive de projet
DP = Définition de projet
MOP = Mise en œuvre de projet

De plus amples renseignements concernant la *Loi sur les immeubles fédéraux et les biens réels fédéraux* sont disponibles à l'adresse suivante : http://loi.justice.gc.ca/fr/F-84/Index.html

Tableau 16 : Rapport d'étape sur les grands projets de l'État

On trouve un rapport d'étape sur les grands projets de l'État (équipement) à l'adresse suivante : http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/00native/rep-pub/ddm/dpr/dpr2004/j-mcp_e.asp

Section 8: Autres renseignements

Appendice A : Reconnaissance des réalisations individuelles et collectives

Le ministère de la Défense nationale est soucieux de ses employés et reconnaît les efforts extraordinaires qu'ils font à titre individuel ou en équipe dans la réalisation de leurs objectifs ainsi que leur courage et leur dévouement au travail. Pour consulter la liste complète des récipiendaires de décorations, de distinctions et de prix décernés par des organisations externes, veuillez consulter le site suivant : www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/recAndAch_f.asp

Appendice B : Partenaires

Le MDN et les FC travaillent avec de nombreux partenaires canadiens et étrangers à la réalisation de la mission, des programmes et des activités de la Défense. On peut constater toute l'ampleur du mandat du MDN par la complexité et la diversité de ses partenaires et des intervenants. On trouve la liste complète de ces partenaires et des intervenants à l'adresse suivante : www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/keyPar_f.asp

Appendice C : Application de lois et de règlements

Le ministre de la Défense nationale rend compte au Parlement de nombreuses dispositions législatives et doit assumer les responsabilités qui s'imposent quant à l'application de nombre de lois et règlements. On trouve la liste complète de ces lois et de ces règlements à l'adresse suivante : www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/legReg_e.asp

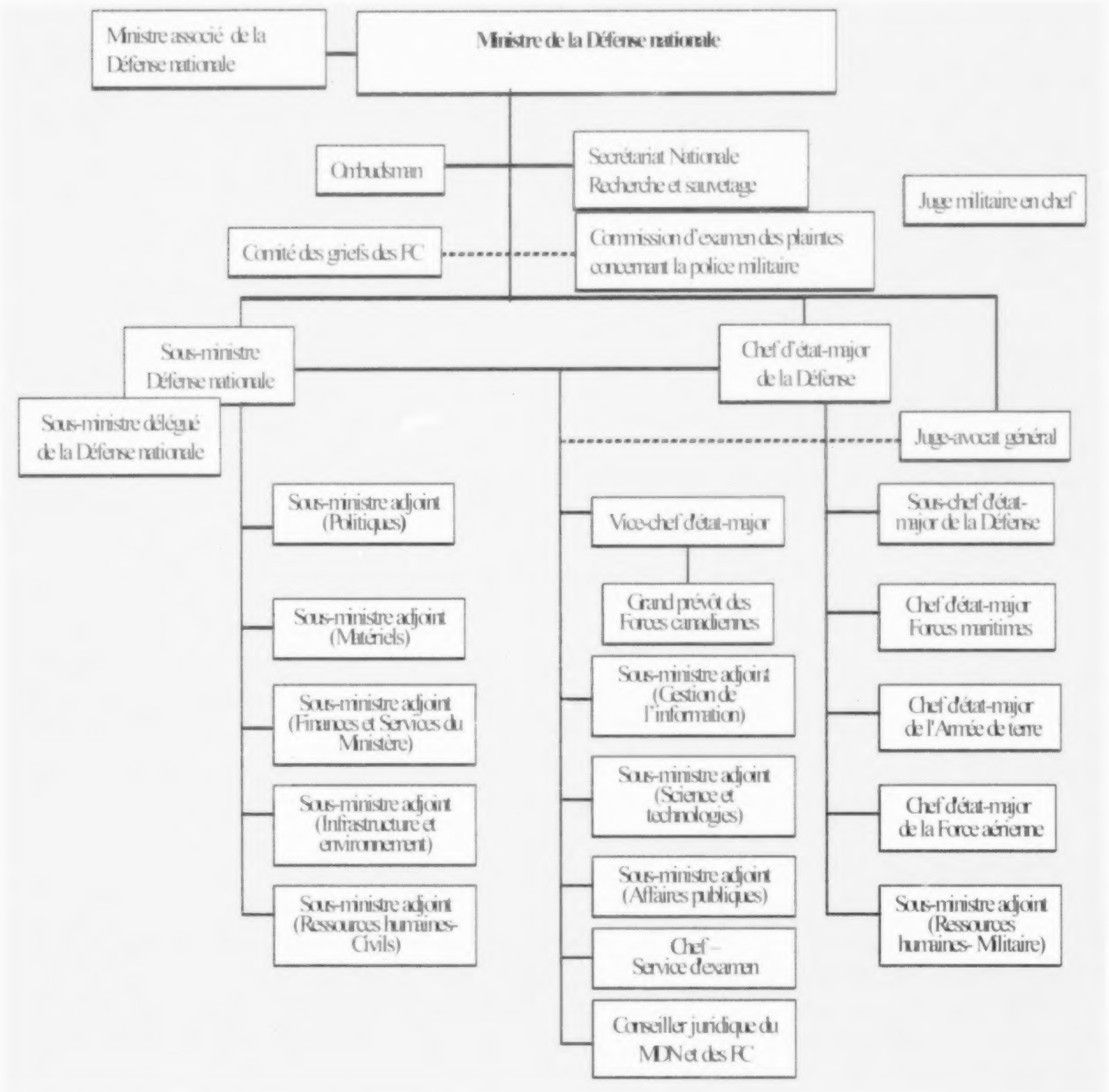
Appendice D : Projets de loi ayant reçu la sanction royale au cours de l'année financière 2004-2005

Un seul projet de loi relative à la Défense nationale a reçu la sanction royale au cours de l'année financière 2004-2005 . Il s'agit de la Loi sur la sécurité publique, 2003 (chapitre 15, L.C. de 2004). Pour de plus amples renseignements, rendez-vous sur le site : www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/legReg_f.asp

Appendice E : Vérifications et évaluation effectuées au cours de l'année financière 2004-2005

Le Chef du Service d'examen est chargé de fournir des services de vérification et d'évaluation de haute qualité reflétant les priorités et objectifs à long terme actuels de la Défense et axés sur le plan stratégique de gestion du rendement. On trouve la liste des vérifications et des évaluations effectuées au cours de l'année financière 2004-2005 à l'adresse suivante : http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2005/audEva_f.asp

Organigramme


Ministre associé de la Défense nationale
Ministre de la Défense nationale
Ombudsman
Secrétariat Nationale Recherche et sauvetage
Juge militaire en chef
Comité des griefs des FC
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
Sous-ministre Défense nationale
Chef d'état-major de la Défense
Sous-ministre délégué de la Défense nationale
Juge-avocat général
Sous-ministre adjoint (Politiques)
Vice-chef d'état-major
Sous-chef d'état-major de la Défense
Grand prévôt des Forces canadiennes
Sous-ministre adjoint (Matériels)
Chef d'état-major Forces maritimes
Sous-ministre adjoint (Gestion de l'information)
Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)
Chef d'état-major de l'Armée de terre
Sous-ministre adjoint (Science et technologies)
Sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement)
Chef d'état-major de la Force aérienne
Sous-ministre adjoint (Affaires publiques)
Sous-ministre adjoint (Ressources humaines-Civils)
Sous-ministre adjoint (Ressources humaines- Militaire)
Chef – Service d'examen
Conseiller juridique du MDN et des FC

Personnes-ressources

Renseignements sur les plans et priorités

Vice-amiral R.D. Buck
Vice-chef d'état-major de la Défense
Quartier général de la Défense nationale
101, promenade du Colonel-By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Téléphone : (613) 992-6052
Télécopieur : (613) 992-3945

Renseignements d'ordre financier

M. R.G. Monette
Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)
Quartier général de la Défense nationale
101, promenade du Colonel-By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Téléphone : (613) 992-5669
Télécopieur : (613) 992-9693

Renseignements généraux

Bureau des renseignements pour le public
M. Tom Ring
Sous-ministre adjoint (Affaires publiques)
Quartier général de la Défense nationale
101, promenade du Colonel-By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Téléphone : (613) 995-2534
Télécopieur : (613) 995-2543
Courriel : information@forces.gc.ca

Sites Internet

Ministère de la Défense nationale	http://www.forces.gc.ca
Cabinet du Juge-avocat général	http://www.dnd.ca/jag/main_f.asp
Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes	http://www.ombudsman.forces.gc.ca/
Secrétariat national de recherche et sauvetage	http://www.nss.gc.ca/
Recherche & Développement pour la défense Canada	http://www.drdc-rddc.gc.ca/
Centre de la sécurité des télécommunications	http://www.cse.dnd.ca/
Planification et gestion de la Défense	http://www.vcds.dn..ca/dgsp/pubs/dp_m/management_f.asp
Plan de la Défense en direct	http://www.vcds.forces.gc.ca/DPOnline/main_f.asp

Liste d'acronymes

A

AAP	Architecture des activités des programmes
ACDI	Agence canadienne de développement international
ACRSA	Association civile de recherche et de sauvetage aérien
AGRHFPC	Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
AMC	Association médicale canadienne
AN	Approvisionnement national
ASAR	Avion de recherche et sauvetage

B

BIRFA	Brigade multinationale d'intervention rapide des forces en attente des Nations Unies

C

C4ISR	Commandement, contrôle, communications, informatique, renseignement, surveillance et reconnaissance
CBRN	Chimique, biologique, radiologique et nucléaire
CCEM	Centre canadien d'entraînement aux manoeuvres
CEFC	Centre d'expérimentation des Forces canadiennes
CEMAT	Chef d'état-major de l'Armée de terre
CEMD	Chef d'état-major de la Défense
CEMFA	Chef d'état-major de la Force aérienne
CEMFM	Chef d'état-major de la Force maritime
CFA	Conseil des Forces armées
CFIRI	Capacité de fusion de l'information et du renseignement interarmées
CFT	Commandement de la Force terrestre
CGAFC	Centre de guerre aérospatiale des Forces canadiennes
CGBI	Cadre de gestion des biens immobiliers
CIRS	Comité interministériel de recherche et de sauvetage
CMméd	Contre-mesures médicales
COCIM	Coopération civilo-militaire
COI	Capacité opérationnelle initiale
COMAR	Commandement maritime
COSM	Centre des opérations de sécurité maritime
CPR	Cadre de la Première réserve
CPRR	Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation
CS Ex	Chef – Service d'examen
CST	Centre de la sécurité des télécommunications
CTA	Centre de technologie antiterroriste

D

3D+C	Diplomatie, défense, développement et commerce
DART	Équipe d'intervention en cas de catastrophe
DEW	Réseau d'alerte avancé
DMPS	Différents modes de prestation des services
DMT	Disponibilité sur le marché du travail
DNBC	Défense nucléaire, biologique et chimique

E

EE	Équité en matière d'emploi
ETP	Équivalent temps plein
ETS	Enveloppe des traitements et salaires
E.-U.	États-Unis

F

FA	Force aérienne
FC	Forces canadiennes
FIAS	Force internationale d'assistance à la sécurité
FMAR(A)	Forces maritimes de l'Atlantique
FMAR(P)	Forces maritimes du Pacifique
FNI	Fonds de nouvelles initiatives de recherche et de sauvetage

G

GCC	Garde côtière canadienne
GE	Guerre électronique
GI	Gestion de l'information
GOIFC	Groupe des opérations d'information des Forces canadiennes
GOSA	Gestion optimale des systèmes d'armes
GRC	Gendarmerie royale du Canada
GSSFC	Groupe des Services de santé des Forces canadiennes

I

ICAN	Pourvoyeurs indépendents de services canadiens
IMP	Projet de modernisation progressive
IRTC	Initiative de recherche et de technologie

J

JAG	Juge-avocat général
JSF	Avion d'attaque interarmées
JSMARTS	Initiative de simulation et de modélisation pour l'acquisition, les besoins, l'instruction et le soutien interarmées
JWID	Démonstration d'interopérabilité Joint Warrior

L

LMFP	Loi sur la modernisation de la fonction publique

M

MDN	Ministère de la Défense nationale
MPO	Pêches et Océans Canada
MR	Militaire du rang
MRSAR	Ministre responsable de la recherche et du sauvetage

N

NAVWAR	Programme de guerre de navigation
NCSM	Navire canadien de Sa Majesté
NORAD	Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord
NRF	Force de réaction de l'OTAN

O

OMB	Ombudsman
ONU	Nations Unies
Op	Opération
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

P

PAE	Programme d'aide aux employés
PAI	Plans d'apprentissage individuels
PAIM	Programme d'aide à l'instruction militaire
PARA	Projet d'analyse, de restructuration et d'adaptation de la structure des groupes professionnels militaires
PED	Programme d'éthique de la Défense
PEP	Programme d'enrichissement personnel
PERSTEMPO	Incidences d'absence (rythme opérationnel)
PHMC	Passerelle pour l'histoire militaire canadienne
PILT(C)	Plan d'immobilisations à long terme (Construction)
PMOSGPM	Plan de mise en œuvre de la structure des groupes professionnels militaires
POASM	Projet d'optimisation de l'acquisition et du soutien du matériel
PSIC	Plan stratégique d'investissement dans les capacités
PTSP	Programme technique de sécurité publique

R

RAD	Réseau d'apprentissage de la Défense
RCN	Région de la capitale nationale
RDDC	Recherche et Développement pour la défense Canada
Rés supp	Réserve supplémentaire
R&D	Recherche et développement

R-S	Recherche et sauvetage (R-S)
R.-U.	Royaume-Uni

S

S&T	Science et technologie
SBI	Stratégie relative aux biens immobiliers
SCM	Système de canon mobile
SCRS	Service canadien du renseignement de la sécurité
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SDD	Stratégie de développement durable
SIC2FA	Système d'information de commandement et de contrôle de la Force aérienne
SIGINT	Renseignement sur les transmissions
SISAM	Système d'information de soutien et d'acquisition du matériel
SM	Sous-ministre
SMA(Fin SM)	Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)
SMA(RH-Civ)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines– Civils)
SMA(RH-Mil)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)
SMA(IE)	Sous-ministre adjoint (Infrastructure et Environnement)
SMA(GI)	Sous-ministre adjoint (Gestion de l'information)
SMA(Mat)	Sous-ministre adjoint (Matériels)
SMA(AP)	Sous-ministre adjoint (Affaires publiques)
SMA(Pol)	Sous-ministre adjoint (Politiques)
SMA(S&T)	Sous-ministre adjoint (Science et technologie)
SNMG 1	1er Groupe de la Force navale permanente de réaction de l'OTAN
SNRS	Secrétariat national de recherche et de sauvetage
SPPCC	Sécurité publique et Protection civile Canada
SS	Services de santé

T

TC	Transports Canada
TI	Technologie de l'information
TPSGC	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

U

UE	Union européenne
UNSAS	Système de forces en attente des Nations Unies
UXO	Munitions explosives non-explosées

W

WIB	Exercice "War in a Box"

Index

Académie canadienne de la Défense........... 3
Accord.................................. 30, 32, 81, 112
Acquisition.. 80, 118
Agence de logement des Forces canadiennes 3
Alliés... 81
Antiterroriste (Loi).................................. 90
Approvisionnement.................................. 80
Approvisionnement national6, 62, 67, 79, 80
Armée. 24, 34, 41, 52, 60, 62, 64, 69, 70, 85, 86, 96, 97, 102, 103
BIRFA.. 31, 37
Cadets................. 96, 99, 101, 102, 103, 104
Canado-américain 87
Changement 76, 99
Coalition.. 33
Commerce 88
Communications 7, 69, 71, 90, 98, 107
Cooperation.. ii
Coopération... 93
CPRR 19
CST 2
Défis........................... 90, 93, 105, 110, 114
Déploiement......................... 35, 44, 58, 115
Développement 40, 49, 66, 67, 73, 87, 95, 104, 118, 123, 139
Diversité... 45
Énoncé de la politique de défense. 26, 41, 86
Énoncé de la politique internationale........ 88
Entraînement...................................... 30, 51
Entretien 66, 92, 95, 102, 104, 108, 113, 117
Environnement. 2, 40, 41, 51, 63, 66, 73, 86, 95, 108, 109, 136
Équipement .. 5, 52, 55, 62, 71, 92, 101, 130, 136
Équité en matière d'emploi................ 41, 77
États-Unis. 1, 2, 8, 23, 28, 29, 30, 33, 36, 69, 93, 106, 111
Éthique 8, 78, 79
Évaluation 40, 55, 82, 83, 134, 137
Exécution des opérations ... 5, 18, 19, 23, 38, 71, 121, 122, 123, 124, 125, 127
Fonction de contrôleur 74
Force aérienne 24, 30, 41, 43, 62, 69, 85, 86, 98
Forces armées............................ 46, 76, 112
Formation 51, 97, 112
Gestion de l'information .. 42, 69, 70, 86, 92, 110
Gouvernance 65, 74, 75, 76
Grands projets de l'État 54, 136
Griefs.. 82, 116
Impartition.. 118
Indemnité 77
Instruction 30, 32, 40, 45, 51, 101, 102, 103, 135
International ... 11, 27, 29, 30, 32, 33, 34, 37, 67, 69, 87, 103, 106, 112
Interopérabilité... 40
Investissement........................ 62, 64, 69, 93
JAG 7, 45, 76, 81, 110, 111, 112
Langues officielles 79
Leadership.. 46
Législation 67, 137
Logement 66, 67, 125
Maintien de la paix.................................. 30
Marine 24, 28, 40, 41, 67, 69, 86, 97, 102, 103, 129
Mesure du rendement............................... 65
Mise sur pied des forces..... 5, 19, 39, 56, 71, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 130
Missions 37, 111
Modernisation ... 54, 72, 75, 76, 91, 132, 136
Modification.. 132
National 62, 103
Nations Unies................................. 9, 31, 32
Navires-écoles... 134
NORAD 2, 5
Ombudsman 3, 8, 114, 115, 116, 117, 139
ONU 2, 5, 37
Opération Altair 33
Opération *Apollo* 14, 33
Opération Athena...... 137–39, 35, 53, 86, 98
Opération *Augural* 32
Opération Crocodile.................................. 32
Opération *Danaca* 35, 98
Opération Foundation 33

Opération Jade 31
Opération *Noble Eagle* 5, 28, 29
Opération Palladium 30, 97, 98
OTAN 2, 5, 9, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 38, 51, 71, 80, 86, 94, 100, 124, 125, 129
Paiements de transfert 124
Paix 30, 32, 36, 88
Partenaires 112
Partenaires majeurs 137
Passation des marchés 75
Patrouilles 103
Perfectionnement 45, 50
Personnes-ressources 139
Politique de sécurité nationale 7, 8, 9, 26, 70, 91, 92
Politiques et stratégies du Ministère 7, 16, 19, 72, 76, 89, 124, 125
Portefeuille de la Défense 90
Première réserve..... 44, 96, 97, 98, 101, 102, 103
Priorités 16, 19, 139
Professionnel 107
Programme cryptologique 90, 92
Programme d'éthique 8
Programmes de capacités..... 18, 19, 20, 121, 124, 127
Prolifération 112
Protection civile 27, 105, 122, 123, 124, 127
Rangers canadiens 96, 99, 103, 104
Réalisations 5, 6, 7, 23, 84, 111, 137
Recettes disponibles 122, 123
Recettes non disponibles 123
Recherche et développement 93, 94, 95
Recherche et sauvetage .. 28, 54, 69, 83, 105, 106, 107, 108, 109, 133, 139
Remplacement 130, 133, 134
Renseignement. 7, 42, 54, 69, 70, 71, 90, 91, 97, 130
Réserve. 42, 44, 52, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 115
Réserve supplémentaire 96, 99
Responsabilisation 19, 20, 59, 75
Résultat stratégique 5, 7
Retour sur l'investissement 94
Risques 14, 90, 93, 105, 110, 114
Royaume-Uni 30, 67, 81, 93, 111
Santé...... 35, 57, 58, 59, 67, 96, 98, 134, 135
Secours humanitaires 34
Sécurité 11, 26, 27, 30, 32, 33, 35, 41, 70, 71, 73, 80, 81, 83, 84, 90, 91, 92, 94, 97, 105, 112, 120, 122, 123, 124, 127, 128, 139
SFOR 37
Soutien des forces 6, 18, 19, 57, 67, 71, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 136
Sûreté 84
Surveillance 7, 23, 42, 53, 69, 71, 130
Tableau de bord prospectif 22
Technologie de l'information 69, 90, 91, 92, 117
Télécommunications 70, 90, 91, 92, 120, 128, 139
Terrorisme 12, 26, 33, 34, 95
Transformation. 9, 12, 16, 17, 18, 52, 54, 76, 85, 86, 94
UE 9
Valeurs 78
Véhicules 55, 130, 133
Vérification 73, 82, 83, 137
Vision 86, 110, 132